

**MASTEROPPGAVE**  
**Helse og Empowerment**  
**November 2015**

Sammenheng mellom jobbkrav/jobbressurser og  
jobbengasjement og helse hos sykepleiere ansatt  
på sykehjem.

Katrine Halland Frøystein

**Fakultet for helsefag**  
**Institutt for helse, ernæring og ledelse**



Jeg har alltid hatt en interesse i å forstå hva som ligger i begrepet jobbengasjement. Hva kan forklare at enkelte ansatte er engasjerte i jobben sin mens andre ikke er det.

Gjennom dette masterstudiet forstod jeg raskt at dette var noe jeg ønsket å forske på. Jeg har selv jobbet mange år som sykepleier så valget av yrkesgruppe og gjøre studie på var enkelt.

Dette har vært en spennende og, på godt og vondt frustrerende, 2 år lang reise. En reise som har gitt meg mange spennende nye bekjenskaper og ikke minst en kunnskap og innsikt som jeg ikke ville vært foruten.

Jeg vil takke mine veiledere, Pål Joranger og Ann-Karin Valle ved Høyskolen i Oslo og Akershus, for flott veiledning gjennom hele prosessen. De har vært raskt ute med konstruktive tilbakemeldinger på oppgaven underveis.

Til slutt vil jeg takke min familie, spesielt mann og barn, som har holdt ut med meg gjennom disse to frustrerende og innholdsrike årene. En spesielt takk til min kjære mann for hjelp til layout av spørreundersøkelsen, korrekturlesing og forskjellige datahjelp når jeg har stått fast.

*Katrine Halland Frøystein*

*November 2015*

## **Abstrakt**

### **Bakgrunn**

Mange studier er gjort på jobbengasjement og hva som bidrar til dette. Denne studien tar utgangspunkt i positiv psykologi, empowerment og helse for å forstå jobbengasjement. Flere studier er gjort tidligere på jobbengasjement, men gjennom tilgjengelige databasesøk har det ikke latt seg gjøre å finne at det tidligere er foretatt studier på en yrkesgruppe innenfor en bestemt type arbeidsplass.

### **Hensikt**

Hensikten med studien er å kartlegge og beskrive hva som kjennetegner engasjerte sykepleiere ansatt på sykehjem.

### **Metode**

Tverrsnittsstudie av 81 sykepleiere ansatt på sykehjem i Oslo, dette tilsvarer en svarprosent på 20,2%. Deltakerne besvarte et spørreskjema som dekket de viktigste psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, både jobbkrav og jobbressurser. Samvariasjon ble testet med korrelasjon (Pearson R) og multippel lineær regresjonsanalyse.

### **Resultater**

Totalt 44 prosent av deltakerne anga sin helse som negativt påvirket av jobben. Bivariat korrelasjonsanalyse viste sterk korrelasjon mellom variablene jobbengasjement og helse som avhengige variabler mot de uavhengige variablene empowerment (Pearson .270, Sig. 0.015), lederstøtte (Pearson .353, Sig. 0.001) og jobbmening (Pearson .707, Sig. .003). Helse korrelerte med rollekonflikter (Pearson .328, Sig. 0,001). Resultatene i regresjonsanalysene viste at nivået av jobbengasjement kan forklares av personkonflikter (3,5%), samarbeid og lederstøtte (5%), empowerment og mening i jobben (54%). Variansen i helse kan forklares med rollekonflikter (10%) og sosial støtte i form av felleskap (5%).

### **Konklusjon**

Hovedfunnene i studien viser at jobbengasjement er positivt relatert til jobbressursene empowerment og jobbmening, og helse er negativt relatert til jobbkravene rollekonflikter og felleskap. Undersøkelsen kan indikere at jobbressurser og jobbkrav bør ha en balanse for å oppnå jobbengasjement. Funnene er i samsvar med andre studier.

## **Abstract**

### **Background**

Many studies have been made of work engagement and what contributes to it. This study is based on positive psychology, empowerment and health in order to understand work engagement. Several studies have been done previously on work engagement, but through searches in available databases, it has not been possible to find conducted studies on a specific profession within a particular line of work.

### **Purpose**

The purpose of the study is to identify and describe the characteristics of nurses work engagement, among those working in nursing homes.

### **Method**

A cross sectional study of 81 nurses employed in nursing homes in Oslo, this corresponds to a response rate of 20.2%. The participants answered a questionnaire that covered the most important psychosocial work environment factors, both job demands and job resources. Correlation was tested with Pearson R and multiple linear regression analysis.

### **Results**

Overall 44 percent of participants entered their health adversely affected by the job. Bivariate correlation analysis showed strong correlation between job satisfaction and health as dependent variables against the independent variables empowerment (Pearson .270, Sig. .0015), head support (Pearson .353, Sig. 0.001) and job meaning (Pearson .707, Sig. .003) . Health correlated with role conflicts (Pearson .328, Sig. 0.001). The results of the regression analyzes showed that the level of job involvement can be explained by personal conflicts (3.5%), teamwork and management support (5%), empowerment and meaning in work (54%). The variance in health can be explained by role conflicts (10%) and social support in the form of communion (5%).

### **Conclusion**

The main findings of the study show that work engagement is positively related to job resources empowerment and job meaning, and health is negatively associated with job requirements role conflicts and fellowship. The survey may indicate that job resources and job requirements need balancing to achieve work engagement. The findings are consistent with previous studies.

## **Liste over akronymer**

JD-Rmodellen = Job Demands-Resources Model – Jobb-krav-ressurs modellene

Work-SoC = Work-related Sense of Coherence

Sig. = signifikansnivå

UWES = The Utrecht Work Engagement Scale

FoU = Fag- og Utviklingsavdelingen, Sykehjemsetaten, Oslo Kommune

## **Oversikt over figurer og tabeller**

Figur 1; Job Demand-Resources Model

Figur 2; indekser i den norske JD-Rmodellen

Figur 3, illustrasjon av jobbkraav og jobbbressurer

Tabell 1: Cronbachs alfa, gjennomsnitt og spørsmålene relatert til spørreskjemaet.

Tabell 2; deskriptiv analyse av jobbengasjement og helse og de uavhengige variablene

Tabell 3: Korrelasjonsanalyse jobbengasjement

Tabell 4: Korrelasjonsanalyse helse

Tabell 5: Oversikt over hvilke variabler som brukes i hypotesene

Tabell 6: Resultat hypoteser

# Innhold

Innhold .....	1
Innledning/Bakgrunn.....	3
Hensikt.....	4
Problemstilling:.....	4
Forskningsspørsmålene er:.....	4
Teoretisk ramme .....	5
Engasjement, jobbengasjement og positiv psykologi .....	5
Jobbkraft og jobbresursmodellen (DR-Rmodellen).....	7
Salutogenese .....	12
Empowerment.....	14
Helse .....	16
Metode .....	19
Metodevalg .....	19
Utvalg og datainnsamling.....	20
Prosedyrer for valg av hypoteser .....	21
Instrumenter .....	22
Forklaring og bruk av spørreskjemaet basert på JDR-modellen. ....	23
Reliabilitet og validitet av spørreskjemaet.....	27
Datanalyse .....	28
Deskriptive analyser .....	28
Bivariate analyser .....	29
Multivariate analyser .....	30
Rekodning av variabler .....	31
Etiske overveielser.....	31
Resultater .....	32
Deskriptiv statistikk .....	32
Svarfordeling av den avhengige variabelen – jobbengasjement og helse, og de uavhengige variablene brukt i hypotesene. ....	32
Korrelasjonsanalyse.....	33
Stepwise regresjonsanalyse, multivariat analyse.....	34
Resultat hypoteser .....	35
Diskusjon .....	39

Undersøkelsens formål.....	39
Metodiske styrker og begrensninger .....	39
Studiedesign .....	40
Utfordringer ved datainnsamlingen .....	41
Studiens hovedfunn .....	41
Samvariasjon mellom jobbengasjement, konflikter og tidspress (hypotese 1). ....	42
Samvariasjon mellom helse, tidspress og konflikter (hypotese 2).....	43
Samvariasjon mellom jobbengasjement og sosial støtte (hypotese 3).....	43
Samvariasjon mellom sosial støtte og helse (hypotese 4) .....	44
Samvariasjon mellom jobbengasjement, empowerment og jobbmening (hypotese 5).....	44
Diskusjon av studien som helhet.....	45
Diskusjon av kommentarene.....	47
Konklusjon .....	49
Forslag til videre forskning .....	49

Referanseliste

Vedlegg



## Innledning/Bakgrunn

Med introduksjon av begrepet jobbengasjement som en positiv motvekt til utbrenthet og redusert helse får man en forståelse av at det kan være flere ulike aspekter av et arbeidsmiljø som kan påvirke arbeidstakere, i dette tilfellet sykepleiere ansatt på sykehjem.

Jobbengasjement representerer et spennende og forholdsvis nytt begrep som kan gi oss nyttig informasjon om hva som kan bidra til motivasjon og arbeidsglede. I dette studiet var målet å se på hvilke faktorer som bidrar til og kjennetegner jobbengasjement. Hvilken påvirkning jobbbressurser og jobbkrav har på jobbengasjement og helse. Jobbkrav defineres som de fysiske, sosiale, psykologiske og organisatoriske jobbaspekter som krever en innatts, og som derfor kan assosieres med fysiologiske og/eller psykologiske kostnader. Jobbkrav kan være med på å gi arbeidstaker høyt fysisk og psykisk press, for eksempel konflikter og tidspress. Jobbbressurser defineres som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorene som kan være med på å redusere fysiske og psykiske «kostnader» ved jobbkrav, og stimulere til lærling og utvikling (Demerouti et al. 2001).

Verdens Helseorganisasjon (WHO, 1986) har påpekt at helsefremmende arbeid med kjerneverdier som myndiggjøring (empowerment), likhet, demokrati og autonomi bør være strategier for å bedre folkehelsen. Arbeidsmiljøloven i Norge har fastsatt at alle har rett til et helsefremmende og meningsfylt arbeidsmiljø. Empowerment og meningsfylt arbeidsmiljø er derfor to viktige elementer i denne studien. Disse to elementene er karakterisert som jobbbressurser i jobb-krav-ressurs modellen til Bakker og flere (Bakker et al., 2005).

Jobbengasjement defineres som en positiv følelsesmessig tilstand av arbeidsrelatert velvære som karakteriseres av vitalitet, entusiasme og fordypning (Schaufeli og Bakker, 2004).

Denne studien er basert på jobb-krav-ressurs modellen. Denne modellen belyser nettopp hvordan arbeidsmiljøfaktorer kan ha innvirkning på helse og jobbengasjement. Modellen basere seg på to relaterte prosesser, og om hvordan disse prosessene påvirker arbeidshelsen. En energitappende prosess som påvirker jobbengasjement og helsen negativt og en motivasjonsprosess som påvirker jobbengasjement og helsen positivt. Tidligere forskning viser til at utfallsvariablene til jobbengasjement og helse har i høy grad vært knyttet opp til jobbutøvelse. I denne studien vil fokus være på jobbengasjement og helse og hvilke faktorer som påvirker disse positivt eller negativt.

## **Hensikt**

Hensikten med denne studien er å undersøke hvilke faktorer som bidrar til økt jobbengasjement hos sykepleiere ansatt på sykehjem. Effekten av jobbkrav versus jobbbressurser og effekten av disse på jobbengasjement og helse. Formålet med studien er å gi kommuner i Norge mer kunnskap om mulige forklaringer på hva som kjennetegner engasjement hos sykepleiere ansatt ved sykehjem.

## **Problemstilling:**

Hva kjennetegner engasjerte sykepleiere ansatt på sykehjem.

## **Forskningsspørsmålene er:**

1. Hva gjør høyt tidspress og konflikter med nivået av jobbengasjement og har det påvirkning på helse?
2. Kan sosial støtte i form av lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid og felleskap bidra til økt jobbengasjement og bedre helse?
3. Kan empowerment (myndiggjørende ledelse) og mening i jobben bidra til økt jobbengasjement?

## Teoretisk ramme

Her har kandidaten valgt å dele inn teorien i flere underkapitler, engasjement og positiv psykologi, empowerment og helse. Gjennom hele oppgaven vil engasjement bli referert til som jobbengasjement og myndiggjørende ledelse som empowerment. Det er brukt en del forkortelser i denne oppgaven og disse er listet opp i en egen oversikt foran oppgaven.

### Engasjement, jobbengasjement og positiv psykologi

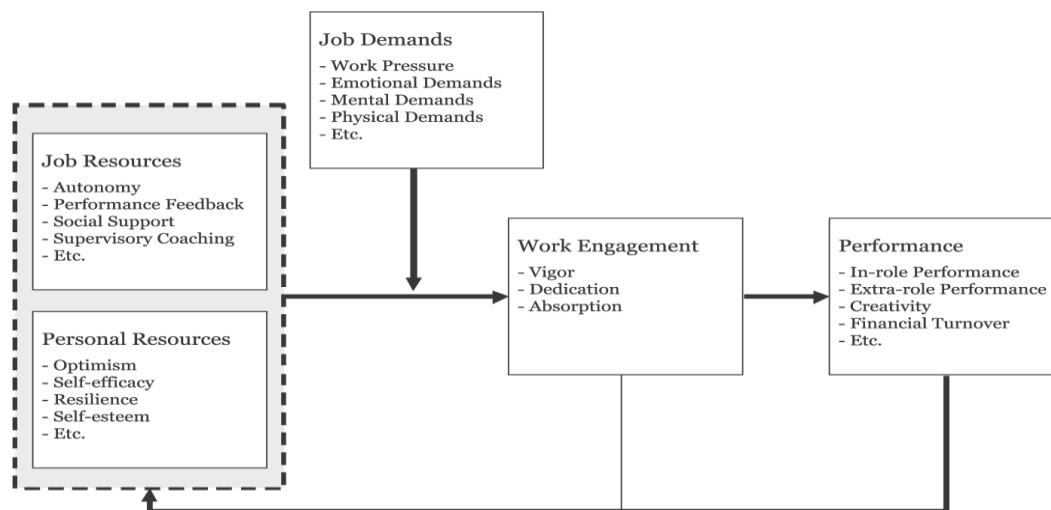
Engasjement blir av Store Norske Leksikon definert som forpliktelse og eller forbindelse. I de senere år har man gitt ordet en sterk forbindelse med en følelsesmessig tilknytning til en sak man brenner sterkt for. Begrepet jobbengasjement ble første gangen introdusert i organisasjonspsykologien av Kahn i 1990, en etnografisk forsker, beskrev jobbengasjement som "...harnessing of organization members' selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally, and mentally during role performances" (p.694). Med andre ord, engasjerte medarbeidere legger mye arbeid i sitt arbeid fordi de identifiserer seg med den (Kahn, 1990). I følge Kahn, er engasjement antas å produsere positive resultater, både på individnivå (personlig vekst og utvikling), så vel som den organisatoriske nivå (ytelse kvalitet). Noen år senere ble begrepet jobbengasjement introdusert som positiv motvekt til utbrenthet, som gir oss en utvidet forståelse av hvordan ulike elementer i et arbeidsmiljø kan påvirke arbeidstakere (Leiter og Malslach, 1997). Jobbengasjement representerer et område som kan gi nyttig informasjon om hva som bidrar til motivasjon og arbeidsglede hos arbeidstakere (Richardsen og Martinussen, 2008). I 2002 utviklet Schaufeli og Bakker «The Utrecht Work Engagement Scale» (UWES), som et alternativt mål på jobbengasjement. Jobbengasjement ble definert som «...a positive, fulfilling, work-related state of mind that characterized by vigor, dedication and absorption» (Schaufeli et.al, 2002, p.74). Med vitalitet (vigor) menes arbeidstakers villighet til å legge ned energi i arbeidet og vise motstandsdyktighet til utfordrende situasjoner. Entusiasme (dedication) kjennetegnes av involvering, stolthet og inspirasjon og ikke minst en opplevelse av at man betyr noe i jobben. Fordypelse (absorption) viser konsentrasjon og fokus på arbeidsoppgavene, at tiden flyr og man har problemer med å løsrive seg fra arbeidet (Schaufeli et.al., 2002). I et forsøk på å integrere arbeidslivets og akademiske synspunkter på engasjement, brukte Macey og Schneider (2008) en veldig bred beskrivelse av engasjement som «... en ønskelig tilstand som dekker organisasjons formål med assosiasjonene engasjement, lidenskap, entusiasme, målrettet innsats, og energi "(s. 4). Deres omfattende

rammeverk omfatter: (1) positiv utsikt over liv og arbeid, eller "egenskap-engasjement" (f.eks samvittighetsfullhet, positiv affekt, proaktiv personlighet); (2) følelser av energi og absorpsjon eller "rolleengasjement" (f.eks, tilfredshet, engasjement, myndiggjøring); og (3) utenom rolle atferd eller "atferds engasjement" (f.eks, organisatorisk statsborgerskap atferd, personlig initiativ, rolle ekspansjon) (Macey og Schneider, 2008)

Positiv psykologi er det vitenskapelige studiet av optimal menneskelig fungering, og har som mål å oppdage og fremme de faktorer som gir mennesker og organisasjoner mulighet til å trives, blomstre og være sitt beste (Seligman og Csikszentmihalyi, 2000). Seligman introduserte positiv psykologi da han ble president i den amerikanske psykologforeningen (APA) i 1998. Argumentene for teorien var at psykologien i stor grad var orientert mot en medisinsk modell med utgangspunkt i problemer, hvordan diagnostiserer og behandle dem. Han viste til publisert psykologisk litteratur hvor antall publikasjoner på negative psykologiske tilstander overgår publikasjoner på positive psykologiske tilstander med et forhold på 1:14 (Myers, 2000). I et forsøk på å definere positiv psykologi har Linley et al. (2006) hevdet at det ikke er snakk om et paradigmeskiftet der man fjerner seg fra det negative, men en presisering av at studier av helse, tilfredshet og velvære er like verdifulle som studier av sykdom og lidelse. Positiv psykologi har fokus på tilrettelegging for lykke, personlig vekst og positiv helse og ble lansert som et overordnet begrep for studiet av positive emosjoner, positive karaktertrekk og positive institusjoner (Seligman og Csikszentmihalyi, 2000). Verdien av å bruke et begrep som positiv psykologi er at det danner et overordnet begrep som sammenfatter ulike forskningsresultater og teorier om hva som gjør mennesker glade og lykkelige, og dette kan igjen hjelpe psykologer til å bruke metoder som fokuserer på akkurat det (Seligman et al., 2005). Menneskelig styrker og positive egenskaper representerer en mye større del av vår normale eksistens enn lidelse og psykopatologi. Et fokus på positive menneskelige kvaliteter for eksempel, klokskap, kreativitet, takknemlighet, subjektivt velvære, nysgjerrighet, glede, optimisme og selvbestemmelse; vil endre både forskningsspørsmål og metoder (Linley et al., 2006). Fra å stille spørsmål om hva som er galt og hvordan det kan fikses, stiller den positive psykologien spørsmål om hva som fungerer. Målet er å fremme forskning og teorier som kan skape en evidensbasert praksis basert på positiv psykologi.

## Jobbkrav og jobbresursmodellen (DR-Rmodellen)

Jobbengasjement representerer en motivasjonsprosess der tilgjengelige jobbresurser stimulerer til aktivitet, effektivitet og ytelse i jobben (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli og Schreurs, 2003). Forskning har funnet positive assosiasjoner mellom jobbengasjement og positive jobbholdninger (Harter et.al., 2002; Schaufeli, Taris og Van Rhenen, 2008), redusert turn-over (Harter et.al., 2002; Saks 2006; Schaufeli og Bakker, 2004), og økte presentasjoner på individ og gruppenivå (Crawford et.al., 2002; Harter et.al., 2002; Salanova et.al., 2005; Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demereouti og Schaufeli, 2008). Studier på jobbengasjement har fokusert på hvilke faktorer som fremmer en motivasjon (Crawford et al., 2010). I denne sammenheng har Job Demands-Resources (JD-R) modellen (Bakker og Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner et al., 2001) vært den mest brukte modellen (Hakanen og Roodt, 2010). Over femti prosent av den publiserte forskningen på jobbengasjement dets tilhørende faktorer er fundert på JD-Rmodellen (Crawford et al., 2010).



**Source:** Based on Bakker & Demerouti (2007)

Figur 1; Job Demand-Resources Model

Modellen er testet i følgende land, Spania, Hellas, Italia, Norge, Sverige, Finland, Tyskland, Belgia, Sør-Afrika, Kina og Australia. JD-Rmodellen er en fleksibel modell som viser hvordan jobbengasjement og utbrenthet kan bli produsert av to spesifikke arbeidsforhold, jobbkrav og jobbresurser. Modellen beskriver to parallelle prosesser, motivasjon og stressprosess. Jobbresurser bidrar til jobbengasjement gjennom en motivasjonsprosess og jobbkrav bidrar til utbrenthet gjennom en stressprosess. Jobbresurser karakteriseres som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som kan: 1) Redusere jobbkrav og relaterte fysiske og psykologiske kostnader, 2) aspekter som kan være

funksjonelle i forhold til å nå arbeidsmål og/eller 3) aspekter som kan stimulere til personlig vekst, læring og utvikling. Eks på ressurser – støtte fra leder og kollegaer, kompetanseheving, opplevelse av kontroll. Jobbressurser vil skape jobbengasjement gjennom en motivasjonsprosess og dermed øke mulighetene for måloppnåelse hos arbeidstakere (Bakker og Demerouti, 2008).

Richardsen og Martinussen publiserte i 2008 en vitenskapelig artikkel om jobbengasjement fra et studie de har gjennomført på ansatte i helse og omsorgsykker. Overskriften var: «Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse og omsorgsykker». De har fokus på jobbengasjement som positiv motvekt til utbrenthet, modellen, og utgangspunktet er positiv psykologi. Deres studie hadde som mål å kartlegge sammenhengen mellom jobbkrav, jobbressurser og jobbengasjement. Angående studien sier forfatterne at det har vært for lite fokus på jobbengasjement samtidig som tidligere undersøkelser viser at helse- og omsorgsykker har høye jobbkrav og manglende ressurser. I studien deltok det 995 personer representert av syv ulike helse- og omsorgsykker i Norge. Jobbengasjement ble målt gjennom UWES bestående av tre skalaer, vitalitet (6 spørsmål), entusiasme (5 spørsmål) og evne til fordypelse (6 spørsmål). Spørsmålene ble besvart på en fempunkt skala fra «aldri» til «hver dag». Eksempel på spørsmål er «Jeg er full av energi i arbeidet mitt» (Vitalitet), «Jeg blir inspirert av jobben min» (Entusiasme) og «Tiden bare flyr når jeg arbeider» (Fordypelse). Jobbkrav ble målt i form av antall timer overtid pr. måned og om personen hadde lederansvar eller ikke. Grad av jobbkonflikt ble målt med to spørsmål hvor svaralternativene ble angitt på en fem-punkts skala fra helt uenig til helt enig. Spørsmålene var «Jeg opplever ofte konflikter med andre kollegaer på jobben» og «Jeg opplever ofte konflikter med mine overordnede på jobben». Jobb-hjem-konflikt ble målt med to spørsmål med samme svarskala som jobbkonflikt og inkluderte «Jeg føler ofte konflikt mellom mine arbeidsroller og mine familieforpliktelser» og «Jeg føler meg ofte overbelastet på grunn av mine arbeidsroller og mine familie- eller andre personlige forpliktelser». Jobbressurser, her autonomi, ble målt ved hjelp av to spørsmål besvart på en fem-punkts skala. Spørsmålene var «I hvilken grad opplever du at du kan påvirke din egen arbeidsmengde?» og «I hvilken grad kan du planlegge og styre din egen arbeidsdag?». Resultater fra studien; jobbengasjement var i liten grad korrelert med demografiske variabler, men en svak sammenheng mellom alder og vitalitet og evne til fordypelse, og mellom kjønn og entusiasme og evne til fordypelse ble observert. Jevnt over var korrelasjonene mellom jobbengasjement og jobbressurser høyere enn mellom

jobbengasjement og jobbkrav. Autonomi, sosial støtte fra leder og medarbeidere, og tilfredshet med karrieren og muligheter for avansement var alle relatert til høyt jobbengasjement. Dette funnet samsvarer med forskningen til Karasek og Theorells jobbkrav-kontroll-støtte-modellen, som har vist at jobbkrav i kombinasjon med autonomi og sosial støtte gir positive gevinster i arbeidet (Karasek & Theroell, 1990). Jobbressurser kan være en indre motivasjon som øker læring, vekst og utvikling hos ansatte, og en ytre motivasjon da de i seg selv er instrumentelle for å oppnå viktige målsettinger i jobben (Schaufeli & Bakker, 2004). Resultatene fra denne og tilsvarende undersøkelser (Demerouti et.al. 2001) indikerer at man ved å sørge for at arbeidstakere har de jobbressursene som er nødvendige for å mestre jobben, kan opprettholde motivasjon og jobbengasjement. I stedet for å ha fokus på negative arbeidsforhold vil en styrking av positive jobbressurser som autonomi, muligheter for vekst, utvikling og støtte stimulere til entusiasme i jobben. Den positive vinklingen som jobbengasjement representerer kan være veien å gå for å øke forståelsen av hva som bidrar til helsefremmende og motiverende arbeidsmiljø. Konklusjon av studien; Økt fokus på jobbengasjement i tråd med positiv psykologi fremfor negative reaksjoner og belastninger. Dette kan gi nyttig informasjon om hva som bidrar til motivasjon og arbeidsglede hos arbeidstakere. (Richardson og Martinussen, 2008). Resultatene støtter opp under at jobbengasjement er en motivasjonsprosess der jobbressurser bidrar til at folk føler seg vitalisert og styrket i motsetning til utmattet og kynisk (Demerouti et al., 2001).

Leiter (2006) har foreslått en rekke målsettinger for å øke nivået til jobbengasjement gjennom å fokusere på seks områder i arbeidslivet. Disse områdene er verdier, fellesskap, arbeidsmengde, kontroll, rettferdighet og belønning. Ubalanse mellom arbeidstaker og arbeidsplass gjennom disse verdiene reduserer jobbengasjement (Leiter, 2006). Leiter og Maslach (2005) har kommet med forslag for å løse eventuell ubalanse mellom punktene. Noen eksempler er: Verdier, tydeliggjøring av grunnleggende organisasjonsverdier, orientering av nyansatte om disse verdiene. Fellesskap, øke interaksjon mellom kolleger, mer bruk av team. Arbeidsmengde, redesign av arbeidet slik at det møter organisatoriske og individuelle behov på en bedre måte. Kontroll, økt innflytelse og medvirkning i beslutninger. Rettferdighet, styrking av gjensidig respekt, likeverdig behandling av ansatte, mer åpenhet og innsyn i prosedyrer og regler. Belønning, mer anerkjennelse, mer støttende ledelse

Schaufeli og Salanova (2007) tar også for seg hvordan organisatoriske strategier som vurdering og evaluering av ansatte, omorganisering, ledelse og opplæring kan brukes for å øke jobbengasjement. Jobbengasjement kan økes gjennom jobbressurser og selvopplevd

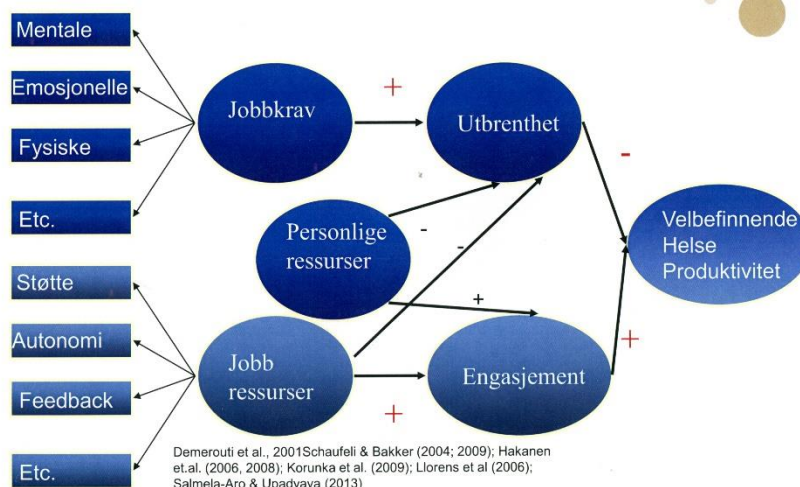
mestringsevne. Planlegging og evaluering gjør det mulig å bedre samsvaret mellom ledelse og ansatte. Ledere har en viktig rolle når det gjelder å «fostre» jobbengasjement. Spesielt er transformasjonsledelse påpekt som viktig. Transformasjonsledelse som bidrar til tydelige mål, inspirerer og motiverer, gir utfordrende oppgaver og viser interesse for ansattes behov. Leder bør tilstrebe seg og fokusere på ansattes styrker og fremme disse istedenfor å fokusere på svakheter (Bakker, Van Emmerik & Euvema, 2006). Et annet tiltak for å øke jobbengasjement kan være å tilby seminarer som fremmer helse og velvære.

Opplæringsprogrammer i organisasjoner som tar sikte på øke jobbengasjement bør fokusere på å bygge opp ansattes selvfølelse. Høye nivåer av selvfølelse satt i bevegelse medfører en oppadgående spiral som øker engasjement og påfølgende ytelse, som i sin tur øker selvfølelse, og så videre (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker, 2010). I den grad ansatte er i stand til å videreutvikle seg selv gjennom hele sin karriere, vil deres nivåer av engasjement sannsynligvis forbli høy. Karriereplanlegging og utvikling koker ned til å øke ansattes arbeidsevne og sikre kontinuerlig personlig og faglig utvikling. Omorganisering kan øke motivasjon. Godt lederskap har betydning for klimaet på en avdeling og kan påvirke engasjement og motivasjon (Schaufeli og Salanova, 2007).

Med utgangspunkt i JD-Rmodellen har Marit Christensen og Kirsti Godal Undebakke utviklet KIWEST. KIWEST er den norske utgaven av JD-Rmodellen. KIWEST er utarbeidet over tid. Først ledd var utvelgelse av dimensjoner til skjemaet gjennom en litteraturgjennomgang. Utvalget er kvalitetssikret gjennom diskusjoner i utviklingsprosjektets arbeidsgruppe og referansegruppe. I første omgang var det to ulike teoretiske modeller. Erfaringer fra tester gjorde at de valgte å bruke kun en modell, JD-Rmodellen. Figurene 1,2 og 3 viser hvordan de utvalgte indeksene passer inn i JD-Rmodellen i det norske markedet.

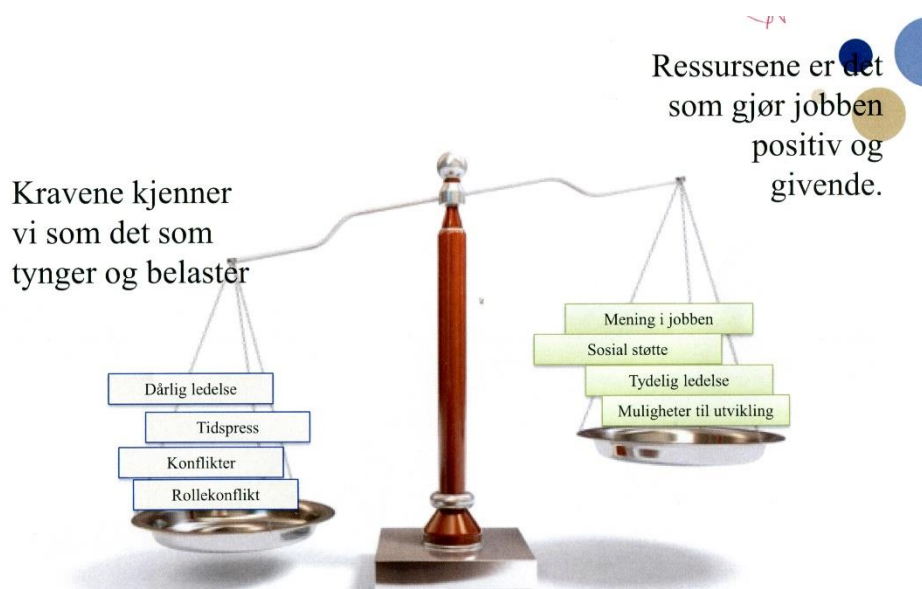


## Jobbkraft-ressursmodellen



13

Figur 2; indekser i den norske JD-Rmodellen



Figur 3, illustrasjon av jobbkraft og jobbressurser

Noen av funnene ARK (Arbeids- og klimaundersøkelser) har kommet frem til i sitt arbeid med JD-Rmodellen bekrefter tidligere funn. Når de presenterer denne tilnærmingen for bruk i studier/undersøkelser av arbeidsplasser baseres dette på tidligere og egen forskning.

Jobbengasjement skapes av jobbressurser; autonomi på arbeidsplassen, innflytelse, sosial støtte, samarbeid og veiledning, feedback, mulighet for å lære og utvikle seg, oppgavevariasjon, ansvar, rettferdighet, verditilpasning og utfordringer. Jobbengasjement (individuell) skaper ambisjoner, proaktiv adferd, mestringsro, fleksibilitet og tilpasningsdyktighet. Jobbengasjement (organisatorisk) skaper tilhørighet, jobbtilfredshet,

jobbinvolvering, lav turn-over, aktiv læringsadferd og medarbeiderskap. Jobbengasjement skaper positiv helse gjennom mindre utbrenthet, mindre sykefravær, raskere restitusjon og bedre subjektiv fysisk helse. Jobbengasjement er smittsomt og overføres fra individ til individ, fra individ til team og eksisterer som en kollektiv opplevelse (Christensen, 2015).

I følge JD-Rmodellen blir jobb og personlige ressurser mer fremtredende og motiverende når ansatte blir konfrontert med jobbkrav. Dette representerer såkalte «aktive jobber» hvor de ansatte blir motiverte til å lære og utvikle sine ferdigheter (Schaufeli, 2012). Forskning har vist at nødvendige faglige ferdigheter og forståelse fra kollegaer er viktige elementer i forhold til jobbkrav og jobbengasjement. Engasjerte medarbeidere er villige til å gå «en ekstra mil». De er mindre syke, mer positive, bedre psykisk helse, økt ansvarsfølelse, sterk motivasjon for å lære og er mer forpliktet til jobben.

En meta-analyse av 64 forskjellige utvalg som hadde anvendt modellen i studier viser at krav og utbrenthet har en positiv sammenheng og ressurser og utbrenthet viser en negativ sammenheng. Forholdet mellom ressurser og jobbengasjement var positivt. Jobbkrav som ble opplevd som hinder var negativt assosiert med jobbengasjement, men krav som ble opplevd som utfordrende ble positivt assosiert med jobbengasjement. Eks. på hindrende krav – rollekonflikt, rolletvetydighet og konflikter. Slike krav kan oppleves begrensende og hindre måloppnåelse. Eks. på utfordrende krav – høy arbeidsmengde, tidspress og mye ansvar. Men disse utfordrende kravene gir mulighet til mestring, personlig vekst og fremtidig gevinst (Crawford et al., 2010).

## **Salutogenese**

Salutogenese er en teori utviklet av Aron Antonovsky. Denne handler om hvordan man bruker sine ressurser for å holde seg frisk og ordet salutogenese er avledet av det greske ordet «salus» som betyr helse og velferd, og det greske ordet «genesis» som betyr kilde eller utspring (Antonovsky, 1987). Salutogenese vektlegger faktorer som fremmer helse og gir individer økt mestring og velvære. Emnets fundament er utforskning av det helsebringende. Antonovsky ser «opplevelse av sammenheng» (sense og coherence-SOC) som et kognitivt begrep bestående av tre sammenhengende temaer, begripelighet, meningsfullhet og håndterbarhet. Begripelighet viser hvilken grad man opplever indre og ytre stimuli som begripelig og at det som inntreffer er forståelig og oppleves som ordnet, strukturert og tydelig. Meningsfullhet viser til det å oppleve sider ved livet som engasjerende og viktige, om det verdt å investere energi, engasjement og hengivelse i. Med meningsfullhet menes også at man

har en opplevelse av delaktighet i det som skjer. Håndterbarhet viser til om man opplever at det er samsvar mellom de ressurser man har til rådighet og de krav man møter og at man har en opplevelse av å ha tilstrekkelige ressurser for å møte ulike situasjoner i livet (Antonovsky, 2000).

I JD-Rmodellen er Work-SoC et eget tema som tar for seg opplevelse av sammenheng i arbeidet. (Vogt, Jenny & Bauer, 2013). Dette er en 7-punkts skala med 9 utsagn, håndterlig-uhåndterlig, meningsløs-meningsfull, strukturert-ustrukturert, lett å påvirke-umulig å påvirke, betydningsløs-betydningsfull, oversiktlig-uoversiktlig, kontrollerbar-ukontrollerbar, ikke givende-givende, forutsigelig-uforutsigelig. Forskernes mål med Work-SoC er å finne hvilke arbeidsforhold som er viktige for forståelighet, håndterbarhet og meningsfullhet (Bauer & Jenny, 2007). Studie gjort i Sveits på dette emnet viste at høy score på jobb-ressurser ga høy score på Work-SoC og lav score på jobb-krav ga lavt score på Work-SoC (Vogt, Jenny og Bauer, 2013). Forskerne konkluderer med at Work-SoC kan tjene som et praktisk screening instrument for å vurdere en ansatts oppfatning av de potensielle helsefremmende kvaliteter av hans eller hennes nåværende arbeidssituasjon.

Mellom komponentene som representerer aspekter til begrepet «opplevelse av sammenheng» finnes det en intern rangering der meningsfullhet er den mest sentrale og en forutsetning for forståelse og håndterbarhet. Begrepet kom gjennom hans forskning på menneskers velbefinnende og evne til å takle stress. *«Mestring dreier seg i stor grad om opplevelse av å ha krefter til å møte utfordringer og følelse av å ha kontroll over eget liv. Aktiv og god mestring hjelper deg til å tilpasse deg den nye virkeligheten, og setter deg i stand til å se forskjellen på det du må leve med, og det du selv kan være med på å endre»* (Vifladt og Hopen, 2004, s.61). Å ha sterk SOC er å være motivert for å håndtere stressende situasjoner. Ha tro på at man forstår situasjonen og har tilstrekkelige ressurser til å håndtere den.

Antonovsky identifiserte 9 ulike mestringsressurser. Disse er:

- 1) Kultur – dette gir oss en plass i verden. Dersom kulturen bidrar til tilgjengelige mestringsressurser på ulike nivåer er den sunn og helsefremmende
- 2) Sosial støtte – personer som har nære bånd til andre og opplever støtte. At man har sosial støtte er en mestringsressurs
- 3) Religion og verdier – mestringsressurs som står for forankring
- 4) Fysikk og biokjemiske ressurser – eks. god fysikk, gode gener og sterkt immunforsvar

- 5) Materielle verdier – ernæring, bolig og penger
- 6) Kontinuitet, oversikt og kontroll – makro-sosiokulturelle mestringsressurser som bestemmes av kulturen og samfunnet personen er en del av
- 7) Mestringsstrategier – gode mestringsstrategier kjennetegnes av høy grad av rasjonalitet, fleksibilitet, vidsyn og forutsigbarhet. Evne til handling og regulering av følelser
- 8) Kunnskap og intelligens – kognitive ressurser. Kunnskap gir innsikt og aktualiserer valg. Handling og bevisste valg kan styrke opplevelsen av mestring
- 9) Egoidentitet – ifølge salutogenese er dette en ressurs på det emosjonelle nivået som omhandler opplevelsen personen har av seg selv.

Opplevelse av sammenheng ved hjelp av de ulike mestringsstrategiene.

Salutogent nærvær «Det salutogenese nærværet er det nærværet som kjennes godt og som stimulerer prosesser som fremmer velvære og opplevelsen av et godt arbeidsliv» (Vinje og Auslang, 2012). Salutogent nærvær handler om opplevelsen av mestring, nytte, glede og å ville hverandre vel. Det salutogene nærværet er dermed mer enn fysisk tilstedeværelse, det er også mentalt, sosialt og eksistensielt.

## **Empowerment**

Antonovsky hadde i sin teori fokus på det friske gjennom sine 3 sammenhengende temaer; håndterbarhet, meningsfullhet og begripelighet. Jeg mener dette henger tett sammen med empowerment. Empowerment-begrepet ble lansert i Ottawa-chartret i 1986 (WHO 1986). Her ble det definert som en prosess som gjør folk i stand til å øke kontroll over sin egen helsetilstand og til å forbedre egen helse. I Norge har vi i dag ikke et godt norsk ord for å oversette empowerment, men det blir ofte oversatt med myndiggjøring. Talseth (2000) har oversatt empowerment med ordet egenkraftmobilisering. Denne oversettelsen støttes også av Malterud og These (2001).” Egenkraftmobilisering er den prosessen som er nødvendig for å styrke og aktivere menneskets egenkraft til å bli kjent med egne problemer, og erverve seg nødvendige ressurser for å kunne håndtere hverdagen” (Talseth 2000).

I utenlandske studier funnet, blir arbeids empowerment ofte delt i 3 deler. Disse 3 delene er:

- 1) Adferds empowerment; dette defineres som evnen til å beherske egen jobb, samarbeide

med kolleger og evnen til å identifiserer problemer. 2) Verbal empowerment; defineres som evnen til å si sin mening og argumentere og forsvare egne meninger. 3) Utfall empowerment; defineres som evnen til å hjelpe kolleger og ledelsen i å bedre og forandre måten jobben gjøres på slik at man oppnår effektivitet (Suominen et.al 2011). Disse tre dimensjonene står for myndiggjøring. Disse er positivt relatert til selvledelse, altså leder som oppmuntrer til selvledelse. Negativt relatert til rettledende/styrende ledelse. (Irving et al., 1999).

Egenkraftmobilisering mener jeg kan knyttes direkte til Antonovskys tre hovedpunkter om håndterbarhet, begripelighet og meningsfullhet. Hvordan skal man klare å mobilisere seg selv hvis arbeidsoppgavene føles meningsløse eller uhåndterbare. Bauer og Jenny (2007) har utviklet en indeks for undersøkelse av arbeidsrelatert «opplevelse av sammenheng», Work-SoC (se forrige kapittel).

Motivasjon er knyttet til empowerment-begrepet gjennom utførelse av arbeidsoppgaver, her kommer uttrykket self-efficacy inn (Bandura, 1977). En mulig oversettelse av dette begrepet er mestringstro eller tillitt til egen mestring. Mestringstro er knyttet til indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Psykologisk empowerment er definert som en motiverende konstrukt som manifesterer seg i 4 kategorier; mening, kompetanse, selvbestemmelse og påvirkning (Spreitzer, 1995). Noen generelle forutsetninger av denne definisjonen bør gjøres eksplisitte; Jobbressurser karakteriseres som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som kan: 1) Redusere jobbkrav og relaterte fysiske og psykologiske kostnader, 2) aspekter som kan være funksjonelle i forhold til å nå arbeidsmål og/eller 3) aspekter som kan stimulere til personlig vekst, læring og utvikling;

Psykologisk empowerment kan både føre til økt effektivitet og innovativ adferd. På grunn av økt konkurranse og organisatoriske forandringer trenger arbeidsgiver ansatte som er innovative takler høy grad av usikkerhet. Ansatte som opplever trygghet på arbeidsomgivelsene og ressursene de har tilgang på. Gitt empowerment i form av myndiggjørende ledelse.

Ansatte som er empowered mener selv at de er mer selvstendige og har en innvirkning, at de er mer kreative og har et mindre anstrengt forhold til aspekter ved jobben. De kan oppleve seg selv som mer selvstendige og er derfor mer innovative og innehar en større mulighet for å gjøre suksess. Jobbengasjement på arbeidsplassen skapes blant annet gjennom motivasjon, ansvarliggjøring og anerkjennelse som igjen representerer empowerment. I JD-Rmodellen er empowerment målt gjennom myndiggjørende ledelse. Utsagnene rangeres på en fem punkts

skala fra helt enig til helt uenig. Her er empowerment definert som det å gi makt eller overføre makt til noen, tillate og å gjøre noen i stand til (Stang, 2003). Utsagnene går på oppmuntring til deltakelse, oppmuntring til å si ifra og utvikling av egne ferdigheter.

Hvordan kan vi overføre beslutninger fra leder til grupper av medarbeidere eller til enkeltmedarbeidere? Tenkning rundt empowerment har blitt vinklet på to måter (Ergeneli m.fl 2007); Lederens adferd for å få istand empowerment og Psykologisk empowerment – den enkelte medarbeiders opplevelse av empowerment).

Utfordring for psykologiske empowerment er dårlig relasjoner mellom leder og arbeidstaker. Det er viktig at leder prioriterer å skape relasjon og trygghet hos de ansatte. God relasjon gir grunnlag for vekst i de fire relasjonene. De som opplever empowerment har større grad av indre motivasjon og kan lede seg selv.

Oppsummering av disse fire kognisjonene, mening, kompetanse, selvbestemmelse og påvirkning, omhandler «en aktiv orientering til arbeidsrollen der individet ønsker å føle seg istand til å forme sin egen arbeidsrolle og kontekst» (Spreitzer, 1995).

## **Helse**

Verdens Helseorganisasjon (WHO 1986) utpeker helsefremmende arbeid med kjerneverdiene myndiggjøring, likhet, demokrat og autonomi som hovedstrategi for å bedre folkehelsen.

Denne strategien bør også legges til grunn for å fremme sykepleieres helse i tråd med arbeidsmiljølovens fastsettelse av rett til et helsefremmende og meningsfylt arbeidsmiljø.

Jobbengasjement og helse henger tett sammen. Som skrevet tidligere viser studier at jobbengasjement er en positiv motsats til utbrenthet eller svekket helse. Berit Bakken og Steffen Torp ved Høyskolen i Vestfold har publisert et studie som tar for seg dette emnet. De har valgt en salutogen tilnærming til helsebegrepet for å favne de aspekter som bidrar til de positive sider ved helseopplevelsen som trivsel, mestring og glede. Resultatet av studien er tydelig; de som opplever et sterkt jobbengasjement har bedre helse (Bakken og Torp, 2012). Det er salutogen tilnærming til helse jeg ønsker i denne oppgaven, fokus på de positive helseaspekter relatert til engasjement i form av mestring.

Jobbengasjement kan ses på som et mål for arbeidsrelatert helse (Bakken og Torp, 2012). Å fremme jobbengasjement kan ha mer positive organisatoriske effekter enn den mer

sykdomsforebyggende fokuset. Dette er fordi jobbengasjement «smitter» og kan knyttes direkte til gode arbeidsprestasjoner og motivasjon (Bakken og Torp, 2012). Viktige faktorer for å fremme dette er empowerment, støttende miljø og deltakelse. Vi må se på helse som velbefinnende, livskvalitet, mestring og jobbengasjement (Antonovsky, 1987). JD-Rmodellen (Bakker og Demerouti, 2007) foreslår to veier som er viktig for arbeidsrelatert helse; Den patogene prosessen som fører til utslitthet, utbrenthet og sykdom og den Salutogene prosessen som gir positive utslag som mestring, læring, proaktiv adferd og for ytelse og helse. Det er spekulert i hvorfor engasjerte ansatte har høyere grad av jobbutførelse og en av løsningene kan være helse. Engasjerte ansatte erfarer positive følelser som lykke, glede og entusiasme. De samme ansatte opplever bedre helse og lavere sykefravær som igjen bidrar til at de er mer fokusert på jobb og mer produktive (Bakker, 2011 og Reijseger et al. In press).

Høye jobbkrav er risikofaktorer for sykdom, men jobbkrav kan være positivt kombinert med jobbbressurser som autonomi og støtte. KIWEST har lagt inn to ekstra spørsmål i skjemaet jeg har benyttet i studien;

- 1) Jobben påvirker min helse på en positiv måte – ja/nei
- 2) Jobben påvirker min helse på en negativ måte – ja/nei

Disse er lagt inn for å få en forståelse om hvordan helse påvirkes av arbeidssituasjonen.

Et annet viktig element man bør ta med i ideen om helsefremmende arbeid er arbeidsmiljøloven som i §1-1 Lovens formål: «...sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon..» (Arbeidsmiljøloven §1, 2006). Sosiolog og inspektør for Arbeidstilsynet, Ole Jacob Thomassen har skrevet en kronikk om helsefremmende arbeidsmiljø (Thomassen, 2013). Han skriver her at man i tillegg til å kartlegge farer og problemer i arbeidslivet så bør virksomhetene nå ideelt sett hjelpes til å bygge på de gode erfaringene som er helsefremmende. Innfallsvinkelen for å oppnå dette mener han er at i tillegg til den patagoniske forståelsen som tar utgangspunkt i søken etter sykdommens årsaker og fremme tiltak som kan redusere skade og sykdom bør man også ha en salutogen tilnærming som retter fokus mot forhold som opprettholder og fremmer helse. Man skal ikke utelukke den ene tilnærmingen til fordel for den andre, men bruke begge for å oppnå det som står i lovverket. Et forslag han kommer med i sin kronikk er å revurdere internkontrollen til å ikke bare kartlegge farer men også systematisk kartlegge det som fungerer godt. Som tiltak kan man videre gi pålegg om å lære av det som fungerer godt. Han avslutter med å skrive at en slik revidering ville kunne resultere i en internkontrollforskrift

med et helsefremmende perspektiv og at Arbeidstilsynet bør fungere som en veiviser i dette arbeidet. Målet bør være å sikre at prosesser og tiltak som iverksettes er reelt helsefremmende.



# Metode

## Metodevalg

Empirisk samfunnsvitenskap er preget av to hovedretninger, kvalitative og kvantitative forskningsstrategier. Denne studien har en kvantitativ forskningsstrategi. Det innebærer at den bevisstheten om det vitenskapsteoretiske grunnlaget er lavt, noe som kan skyldes at dette har vært den dominerende forskningsstrategien. Det implisitte vitenskapsteoretiske grunnlaget kan sies å være den hypotetisk-deduktive modellen inspirert av Popper (Ringdal, 2007).

Popper er en av de mest innflytelsesrike moderne vitenskapsfilosofer, og hans bidrag har vært med på å klargjøre sentrale trekk innenfor moderne vitenskapsfilosofi. Hans oppskrift for vitenskap er prøve- og feilemetodene, noe som innebærer at alle teorier forblir hypoteser, og at all vitenskap er prinsipielt usikkert. Samfunnsvitenskapets materie ser på mennesket som et tenkende og handlende vesen som alene reflektere over egne handlinger og foretar valg ut fra disse. Samfunnsvitenskapens viktigste mål er å forklare samfunnsspørsmål, hvorfor-spørsmål. I dette studiet er det årsaksforklaringer man ønsker å se på, hvor avhengige variabler skal forsøke å forklare et fenomen. Analyseperspektivet er individualisme, det vil si at man befinner seg på individnivå.

I kvantitative undersøkelser registreres observasjoner som talldata. «Måling er å knytte tall til egenskaper ved analyseenheter etter en regel. Det vil si at måling innebærer å tallfeste» (Ringdal, 2007). Dette gjøres i kvantitativ forskning slik at måling kan forankre teorier til virkeligheten, målingene knytter målbare indikatorer til teoretiske begreper. Gjennom denne type måling kan man bygge broer over gapet mellom virkelighet og teori ved å gjøre teorier testbare. Det første trinnet i en måleprosess er begrepsdannelse, sentrale begreper gis teoretiske definisjoner og deretter operasjonelle definisjoner. Operasjonell definisjon konkretiseres hvordan et begrep skal måles. Dette gir oss måleinstrumentet som kan bestå av et eller flere spørsmål. Hvordan hvert enkelt spørsmål skal måles avgjøres av type spørsmål. Målnivåer er delt i fire kategorier; nominal, ordinal, intervall og forholdstall. I denne studien valgte kandidaten og bruke et ferdig lagd spørreskjema. KIWEST, utviklet til norsk av ARK.

I denne studien er data kun samlet inn på et bestemt tidspunkt, tverrsnittsstudie. En kvantitativ tverrsnittsstudie basert på spørreundersøkelse, med mål et stort representativt utvalg av personer. Ved å bruke en sannsynlighetsutvelging kan man oppnå muligheter for statistisk generaliserbarhet av resultatene til populasjonen til utvalget er hentet fra. I dette studiet ble sykepleiere fra Sykehjemsetaten i Oslo Kommune valgt med tanke på at dette kunne være

representativt for resten av landets kommuner. Tverrsnittsstudie går ut på å undersøke relasjoner mellom to eller flere variabler på et gitt tidspunkt (Veierød & Thelle, 2007). Vanligvis har man begrenset tid til disposisjon under masterstudier, og på grunn av dette valgte jeg å gjennomføre undersøkelsen på ett bestemt tidspunkt. Samtidig gjør den manglende tidsdimensjonen det vanskelig å trekke konklusjoner i forhold til årsakssammenhengene i et tverrsnittsstudie (Veierød & Thelle, 2007). Dermed; svarene som utgjør konklusjonen i denne studien er et resultat av de vurderingene deltakerne gjorde på det tidspunktet de fylte ut spørreskjemaet (vedlegg 1). Spørreskjema, som ble benyttet i denne studien, regnes som det mest sentrale måleinstrumentet i den kvantitative forskningen. Dette forutsetter at spørreskjemaet er validert og reliabilitetstestet (Ringdal, 2007, Drageset & Ellingsen, 2009). Bruk av spørreskjema er økonomisk og effektivt grunnet at man når ut til mange personer på samme tid. Det er også enklere for deltagerne å besvare sensitive spørsmål siden de forblir anonyme (Ringdal, 2007).

## **Utvalg og datainnsamling**

Deltakere til denne studien ble rekruttert gjennom Oslo Kommune, Sykehjemsetaten. Undersøkelsen ble innmeldt og godkjent av Personvernombudet for forskning ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Innsamlingen varte over en periode på fire måneder, noe som var dobbelt så lang tid som planlagt. Informasjon om dette ble sendt NSD og godkjent. Studiens deltagere var sykepleiere ansatt i Sykehjemsetaten, Oslo Kommune. Deltakere til denne studien ble rekruttert gjennom Oslo Kommune, Sykehjemsetaten. Først ble direktørene for henholdsvis private og kommunale sykehjem kontaktet. De formidlet min henvendelse videre til Fag og utviklingsavdelingen (FoU). Leder for FoU kontaktet meg og vi hadde et møte angående videre prosess. Leder FoU sendte informasjonsbrev og link til den nettbaserte studien til 10 utvalgte sykehjem, fem private og fem kommunale sykehjem i Sykehjemsetaten. Bakgrunnen for dette utvalget var basert på leders erfaringer om hvem som normalt deltok i slike studier. Etter første utsending kom de svært få svar så etter avtale med leder FoU ble informasjonsbrev og link til spørreskjemaet sendt ut til ytterligere 10 sykehjem i Oslo Kommune, Sykehjemsetaten. Sammen med link til undersøkelsen fulgte det med informasjonsskriv og samtykkeerklæring der det ble informert om ansvarlige for undersøkelsen, undersøkelsens hensikt, mål og informasjon om anonymitet (vedlegg 2). Svarene som kom inn via nettet ble lagret i en databank opprettet av forfatteren og det var kun

forfatter som hadde tilgang til disse. Enkelte institusjonssjefer tok direkte kontakt med meg for å avtale møte for mer informasjon om studien. Møter ble holdt. Seks institusjoner ba om spørreskjemaet i papirversjon. Dette ble levert med nøytrale selvklebende konvolutter. Disse svarene ble oppbevart i en låsbar skuff slik at kun forfatter hadde tilgang. Datainnsamlingen ble gjennomført i perioden april til juli 2015. Alt av datamateriell vil bli destruert så snart masteroppgaven er godkjent. Det totalt inkluderte utvalget utgjorde 81 sykepleiere. Det er vanskelig å si noe om svarprosenten i dette utvalget, men hvis vi tar utgangspunkt i at det var 20 sykehjem som fikk invitasjonen til å delta i studien og at det er i snitt 20 sykepleiere på hvert sykehjem (dette tallet er tatt ut fra størrelsene på sykehjem i Oslo). Vi får da totalt 400 respondenter, det vil si at studien har en svarprosent på 20,2%.

### **Prosedyrer for valg av hypoteser**

JDR-modellen tar for seg jobbkrav og jobbressurser og hvordan disse spiller inn på jobbengasjement og helse. Kravene som tynger og belaster er dårlig ledelse, tidspress, konflikter og rollekonflikter (se figur 3). Ressursene som gjør jobben positiv og givende er mening i jobben, sosial støtte, tydelig ledelse og muligheter til utvikling. Enkelt sagt kan modellen fremstilles slik, jobbkrav og manglende jobbressurser gir stress og redusert helse, men har man tilfredsstillende jobbressurser kan jobbkrav bidra til jobbengasjement og bedre helse.

Jobbkrav defineres som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved en jobb som krever fysisk eller psykisk anstrengelse og er derfor assosiert med visse fysiske og psykiske kostnader. Eksempler på dette kan være høyt tidspress, dårlig fysisk arbeidsmiljø eller krevende interaksjoner med pasienter (Christensen, 2015). Utfra dette er følgende hypoteser valgt:

- *Hypotese 1; Høyt tidspress og konflikter gir lavt nivå av jobbengasjement*
- *Hypotese 2; Høyt tidspress og konflikter gir dårligere helse*

Jobbressurser blir definert som de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspektene i jobben som er funksjonelle når man skal oppnå mål, redusere jobbkrav og de assosierte psykologiske og fysiologiske kostnadene og stimulere til personlig vekst, læring og utvikling (Christensen, 2015). Utfra dette er følgende hypoteses valgt:

- *Hypotese 3; Sosial støtte gir økt jobbengasjement*
- *Hypotese 4; Sosial støtte gir bedre helse*

Jobbengasjement skapes av jobbressurser. Jobbressurser her blir definert som autonomi på arbeidsplassen, innflytelse, sosial støtte, samarbeid og veiledning, feed-back, mulighet til å lære og utvikle seg, oppgavevariasjon, ansvar, rettferdighet, verditilpasning og utfordringer (Crawford et al. 2010). Utfra dette er følgende hypotese valgt:

- *Hypotese 3; Myndiggjørende ledelse og mening i jobben er avgjørende for jobbengasjement*

## **Instrumenter**

Det ble utført pilottest av skjemaet i forkant av studien. En papirversjon med spørsmålene ble levert til 8 sykepleiere ved eget arbeidssted. Dette til tross for at alle spørsmålene var validert gjennom tidligere bruk. Tilbakemeldingene på pilottesten var at de fant spørreskjemaet veldig omfattende, men allikevel gjennomførte de hele spørreskjemaet på under 10 minutter og de mente at det ville gå raskere på nettet. Det var totalt 30 grupperinger med påstander som skulle krysses av på. Data ble samlet inn ved et selvrapportert spørreskjema. I utgangspunktet vi internett, men på grunn av ulike forklaringer fikk noen sykehjem skjemaet i papirversjon. Spørreskjemaet er basert på JD-Rmodellen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001), oversatt og utviklet til norsk av ARK (arbeids og klimaundersøkelser ved Norges teknisk-vitenskapelig universitet, NTNU). De kaller sitt skjema KIWEST. Spørreskjemaet er satt sammen av en rekke forskjellige skalaer. Jobbengasjement ble målt ved Utrecht Work Engagement Scala (UWES), som opprinnelig består av 17 ledd (Schaufeli et al., 2002). I KIWEST er dette redusert til ni påstander. Bakgrunnen for dette var at ARK i arbeidet med KIWEST hadde kjørt flere pilotprosjekter og erfaringer fra disse gjorde at enkelte ledd av UWES ble tatt ut. Målet ved disse ni påstandene favner der tre under skalaen for jobbengasjement, vitalitet, entusiasme og fordypelse. Leddene scores på en syv-punkts skala. Helse blir målt gjennom to tilleggsspørsmål anbefalt av ARK, påvirker jobben din negativt/positivt på helse. Bakgrunnsvariablene var; - Hvilket år bel du ansatt på dette sykehjemmet – Hvilket år var du ferdig sykepleier – Har du fullført videreutdanning og i tilfelle hvilken – Har du deltatt på kurs som du mener har ført til økt engasjement, i tilfelle hvilket – Sivilstatus – Antall barn under 18 år som bor hjemme – Brutto årsinntekt. Under avslutning kom spørsmålet: Hvilken type sykehjem er du ansatt ved? Kommunalt eller privat.

## Forklaring og bruk av spørreskjemaet basert på JDR-modellen.

For å belyse ressurser som er av betydning for den enkelte arbeidstakers ivaretagelse av egne oppgaver er følgende indekser valgt. Alle variabler er testet for Cronbachs alfa.

Tabell 1: Cronbachs alfa, gjennomsnitt og spørsmålene relatert til spørreskjemaet (N=81).

Variabler	Cronbachs a	Gjennomsnitt	Min/Max verdi	Inkluderte spørsmål
Autonomi	.809	3,70	1-5	Jeg har tilstrekkelig innflytelse i mitt arbeid. Jeg kan selv bestemme hvordan jeg organiserer arbeidet mitt. Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retning jeg ønsker
Selvstendighet	.652	3,68	2-5	Jeg kan selv avgjøre når mine arb.oppgaver er fullførte. Jeg vet når en oppgave er fullført. Det er opp til meg å bedømme om jeg er ferdig med en oppgave.
Empowerment	.929	3,64	1,33-5	Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å delta i viktige avgjørelser. Min nærmeste leder bidrar til at jeg får utviklet mine ferdigheter. Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening.
Anerkjennelse	.918	3,84	1,67-5	Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt ved avdelingen. Jeg blir respektert av ledelsen ved min avdeling. Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen ved min avdeling.
Lederstøtte	.850	3,77	1,33-5	Min nærmeste leder lytter til meg når jeg har problemer med arbeidet. Min nærmeste leder gir meg den hjelpen og støtten jeg trenger. Min nærmeste leder snakker med meg om hvor godt jeg utfører arbeidet mitt.
Kompetanseutvikling	.734	3,45	1-5	Det stilles krav til meg om å stadig utvikle min kompetanse. Arbeidets karakter gjør at jeg må utvikle meg og tenke nytt. Jeg føler press om å stadig å måtte lære noe nytt for å klare mine arb.oppgaver.
Samarbeid	.724	3,52	1,33-5	Avdelingen vår står samlet i sine anstrengelser for å nå sine prestasjonsmål. Jeg er fornøyd med min avdelings innsats for å nå målene. Jeg har store muligheter til å forbedre mine personlige prestasjoner i denne avdelingen.
Fellesskap	.831	4,14	2-5	Det er god stemning mellom meg og mine kolleger. Det er et godt fellesskap mellom kollegaene i min avdeling – Jeg opplever at jeg er en del av et fellesskap
Romslighet	.737	4,07	3-5	Det er rom for ansatte med forskjellig etnisk bakgrunn og religion ved min avdeling – Det er rom for eldre medarbeidere ved min avdeling – Det er rom for ansatte med forskjellige sykdommer og funksjonshemninger ved min avdeling
Målklarhet	7.23	3,46	2,33-4	Det er klart og tydelig uttalt hva som forventes av meg i mitt arbeid – Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt

				arbeidsområde – Jeg synes målene for arbeid er diffuse og uklare
Forbedringskultur	.344	3,14	2,2-4,2	Min avdeling utvikles hele tiden for å kunne møte de ansattes behov – Ved min avdeling er det ingen som hører på nye forslag og ideer – Min avdeling er fleksibel og tilpasser hele tiden nye ideer – Min avdeling er åpen og tilpasser seg forandringer – Min avdeling er åpen og tilpasser seg forandringer – Min avdeling streber heller etter å beholde «status quo
Rettferdig ledelse	.815	3,55	1-5	Min nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig – Min nærmeste leder behandler de ansatte rettferdig – Min nærmeste leder behandler de ansatte upartisk
Ledelse og tillitt	.825	3,43	2,24-4,25	Ledelsen stoler på at medarbeiderne gjør en god jobb – Jeg kan stole på informasjonen fra ledelsen – Ledelsen skjuler viktig informasjon fra de ansatte
Ledelse og pålitelighet	.928	3,51	1,25-5	Jeg kan forvente at ledelsen behandler meg konsekvent og forutsigbart – Ledelsen er pålitelig – Ledelsen opptrer alltid ærlig overfor meg – Jeg har full tillitt til ledelsen
Illegitime arb.oppgaver	.818	2,94	1-5	Jeg må utføre arbeidsoppgaver jeg mener bør gjøres av en annen – Jeg må utføre arbeidsoppgaver som krever mer av meg enn det jeg synes er rimelig – Jeg må utføre arbeidsoppgaver som setter meg i ubehagelige situasjoner – Jeg må utføre arbeidsoppgaver som jeg mener det er urettferdig at jeg skal gjøre
Dysfunksjoner i støtte	.942	2,28	1-4,17	Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men gjør dette motvillig – Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men forventer evig takknemlighet – Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men ikke på en saklig måte - Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men med bebreidende tone eller blikk - Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men signaliserer at jeg burde ha klart det selv
Personkonflikter	.855	2,51	1-5	Min jobb blir mer komplisert på grunn av maktkamp og revirtenkning på avdelingen – Intriger på min avdeling forsurer arbeidsmiljøet – Det er mye spenninger på avdelingen på grunn av prestisje og personlige konflikter
Rollekonflikter	.731	2,67	1-4,75	Jeg må ofte gjøre ting jeg mener burde vært gjort annerledes – Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem – Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer – Jobben min inneholder oppgaver som er i strid med mine personlig verdier
Tidspress	.824	3,47	2,33-5	Jeg har tilstrekkelig med tid til å gjøre det som forventes av meg i jobben – Det skjer ofte at jeg

				må jobbe under sterkt tidspress – Jeg har ofte mye å gjøre på jobb
Jobbmening	.878	4,20	2,67-5	Mine arbeidsoppgaver er meningsfylte – Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig – Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt
Engasjement	.877	3,68	2-5	Jeg er full av energi på jobb – Jeg føler meg sterk og energisk når jeg arbeider – Jeg er entusiastisk i jobben min – Når jeg står opp om morgenen, har jeg lyst til å gå på jobb – Jeg blir inspirert av jobben min – Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt – Jeg er stolt av arbeidet jeg gjør – Jeg blir oppslukt av arbeidet mitt – Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt
Arbeid-hjem-fasilitering	.753	3,20	1,25-4,5	Mine arbeidsoppgaver på jobb gjør det lettere å takle personlige og praktiske problemer hjemme – Mine oppgaver på jobb gjør meg til en mer interessant person hjemme – Å ha en god dag på jobben gjør meg lettere å være sammen med når jeg kommer hjem – Ferdigheter jeg utvikler på jobb kommer til nytte hjemme
Arbeid-hjem-konflikter	.838	3,37	1-5	Jobben gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme – Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme – Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme – Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme
Tilknytning	.718	3,69	2-5	Jeg forteller med glede om min arbeidsplass til andre mennesker – Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass – Jeg opplever at min arbeidsplass har stor betydning for meg
Helse	.847	2,65	1-4	Håndterlig – uhåndterlig, meningsløs – meningsfull, strukturert – ustrukturert, lett å påvirke – upåvirkelig, betydningsløs – betydningsfull, oversiktlig – uoversiktlig, kontrollerbar – ukontrollerbar, ikke givende – givende, forutsigelig – uforutsigelig. Jobben påvirker helsen min på en positiv måte, jobben påvirker helsen min på en negativ måte.
Arbeidsavhengighet	.788	2,87	1-4,38	Jeg er travel og konkurrer ofte mot klokka – Jeg tar meg selv i å fortsette arbeidet etter at kollegaene har gitt seg – Jeg er travel og har mange jern i ilden – Jeg bruker mer av fritiden min på jobb enn på familie, venner, hobbyer eller andre fritidsaktiviteter – Det er viktig for meg å arbeide hardt/mye, selv når jeg ikke har glede av det jeg holder på med – Jeg føler at det er noe som driver meg til å arbeide hardt/mye – Jeg får skyldfølelse når jeg tar fri fra arbeidet – Jeg har vansker med å slappe av når jeg ikke arbeider

*Autonomi*: For å undersøke om ansatte opplever å ha selvstendighet og innflytelse over hvordan oppgaver skal utføres ble indeksen «Job autonomy» (Näswall et al. (2010)) inkludert. *Selvstendighet i oppgavegjennomføring*: For å undersøke respondentens opplevelse av selvstendighet i forhold til oppgavegjennomføring benyttes indeksen «Task completion ambiguity» fra Näswall et al. (2010). *Myndiggjørende ledelse*: Begrepet myndiggjøring (empowerment) viser til det å gi eller overføre makt til noen, tillate, og å gjøre noen i stand til noe (Stang, 2003). Indeksen «Empowering leadership» (Dallner et al. (2000)) undersøker om ledelsen er myndiggjørende. *Anerkjennelse*: Opplevelse av å bli anerkjent og verdsatt måles med indeksen «Recognition» (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjørner (2010)). *Støtte fra nærmeste leder*: Opplevelse av å få støtte fra overordnet undersøkes med indeksen «Social support from supervisors» (Pejtersen et al. (2010)). *Kompetanseutvikling*: Indeksen «Competency demands» (Näswall et al. (2010)) har som hensikt å undersøke om arbeidsoppgavene medfører behov for kontinuerlig utvikling av ny kompetanse. *Samarbeid mellom kolleger* undersøkes med indeksen «Cohesion in work teams» (Carless, De-Paola (2000) modifisert av Christensen, Aronsson, Clausen, Hakanen, & Vivoll Straume (2012)). *Felleskap mellom kolleger* undersøkes med indeksen «Social community at work» (Pejtersen et al. (2010)). *Romslighet - sosialt ansvar*: «Inclusiveness, the social responsibility» (Pejtersen et al. (2010)). *Sosialt klima* ved arbeidsenheten undersøkes med «Social climate» (Dallner et al. (2000)). *Målklarhet*: Indeksen «Goal clarity» (Näswall et al. (2010)). *Forbedringskultur*: Hellgren, Sverke, & Näswall (2008) oversatte og videreutviklet en indeks fra Mellor, Mathieu & Swim (1994) fra å skulle undersøke forholdene i fagforeninger til å kunne undersøke forbedringskultur i organisasjoner generelt. Indeksen «Innovation». *Rettferdig ledelse*: undersøkes med indeksen «Fairness of the supervisor» (Dallner et al. (2000)). *Ledelse og tillit*: Respondentenes opplevelse av tillit i forhold til ledelsen undersøkes med indeksen «Trust regarding management» (Pejtersen et al. (2010)). *Ledelse og pålitelighet*: Respondentenes opplevelse av om ledelsen er pålitelig og troverdig undersøkes med indeksen «Trust» (Näswall et al. (2010)). *Jobbkrav, illegitime arbeidsoppgaver*, Aronsson, Bejerot, & Härenstam (2012) har oversatt et sveitsisk instrument (Bern illegitimate task scale (BITS) (Semmer, Tschan, Meier, Facchin & Jacobshagen (2010)). *Personkonflikter*: For å undersøke om ansatte opplever at de påvirkes negativt av konflikter mellom medarbeidere er indeksen «Interpersonal conflicts» (Näswall et al. (2010)) inkludert. *Rollekonflikter*: Indeksen «Role conflict» (Dallner et al. (2000)). *Tidspress*: Indeksen «Role overload» (Näswall et al. (2010)). *Mening i jobben*: Indeksen «Meaning of work» (Pejtersen et al. (2010)). *Jobbengasjement*,



Indeksen jobbengasjement består av ni påstander fra det mest brukte instrumentet for å måle jobbengasjement i spørreskjema, som er Utrecht Work Engagement Scale (UWES: Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). *Arbeid-hjem-fasilitering-konflikter*: Innstrand, Langballe, Falkum, Espnes, & Aasland (2009) videreutviklet indeksen «Work to family conflict» og "Work to family facilitation" (Wayne, Musisca & Fleeson (2004). *Tilknytning*: Indeksen «Commitment to the workplace» (Pejtersen et al. (2010)). *Arbeidsavhengighet* (workaholism) Grimsmo & Torp (2009) har oversatt Dutch Workaholism Scale (DUWAS) (Schaufeli, Shimazu, Taris (2009)) til norsk. Deres oversettelse er videre bearbeidet ved Senter for Helsefremmende forskning, NTNU for KIWEST.

*Jobb og helse*; WORK-SOC Bauer & Jenny (2007) har utviklet en indeks for undersøkelse av arbeidsrelatert "opplevelse av sammenheng" – "WORK-SOC". Vogt, Jenny & Bauer (2013) Senter for Helsefremmende forskning, NTNU har oversatt denne til norsk for KIWEST. Det er i tillegg utviklet to nye spørsmål for bruk i KIWEST for å undersøke hvordan respondentene opplever at deres helse påvirkes av arbeidssituasjonen. Spørsmål; Jobben påvirker helsen min på en positiv måte, jobben påvirker helsen min på en negativ måte.

## **Reliabilitet og validitet av spørreskjemaet**

Reliabilitet og validitet er de mest kjente egenskapene som kan benyttes for å vurdere kvaliteten til en studie (Ringdal, 2007). Validitet sier noe om gyldighet av resultatene og går på om en måler det en faktisk ønsker å måle, mens reliabilitet betyr pålitelighet (Ringdal, 2007). Reliabilitet undersøkes ved å gjøre gjentatte målinger med samme måleinstrument og se om målingene gir det samme resultatet. Det vil si dersom man tester samme person med samme test flere ganger og får stor grad av sammenfallende resultat, har testen høy reliabilitet. Samtidig; om resultatene varierer fra gang til gang indikerer det at testen har lav reliabilitet (Ringdal, 2007).

Reliabilitet som også blir omtalt som pålitelighet, omhandler om gjentatte målinger med samme instrument gir samme resultatet. Validitet (gyldighet) omhandler om man måler det en vil måle. Reliabiliteten i spørreundersøkelser kan deles inn i tre hovedområder, spørreskjemaet som måleinstrument, hvor pålitelige er dataene og til slutt måten dataene er samlet inn og bearbeidet på. Utsagn i spørreskjemaet er målt som indre konsistens tilsvarende alfa-verdi. Spørreskjemaet som er benyttet er tidligere benyttet i mange studier både i Norge og utlandet. Forfatter av denne studien testet alle spørsmål for Cronbachs alfa (tabell 1). Å vurdere hvor valid denne studien er krever en vurdering av om problemstillingen er besvart og

om resultatene er representativt for populasjonen. For å kontrollere den ytre validiteten er det fordelaktig med høy svarprosent, høy grad av representativitet blant deltakerne og gjennomføre samme undersøkelse med tilsvarende metode på forskjellige tidspunkt (Ringdal, 2007). Denne masterstudien har på grunn av sine begrensinger, lav deltakelse (20,2%), gjort det vanskelig å måle ytre validitet. I Norge er dette skjemaet oversatt og videre bearbeidet av ARK (Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser. De referer til det er gjennomført sensitivetsanalyser, faktoranalyser og coherenstester. I tillegg er begrepsbruken og svaralternativene samkjørt i alle indekser (Christensen og Undebakke, 2013). Dette bidrar til at spørreskjemaet benyttet i forhold til masterstudien inneholdt reliable og valide påstander som er egnet til å måle jobbengasjement, helse og empowerment.

## **Datanalyse**

All dataanalyse ble gjort i det statistiske programmet SPSS. Det ble utført deskriptive analyser, rekoding av variabler, reliabilitetsanalyser, korrelasjonsanalyser (bivariat analyse) og multippel lineær regresjonsanalyse.

I denne oppgaven er det valgt et signifikansnivå på 0,05 med et unntak i hypotese 2 hvor signifikansnivået er satt til 0,1. Store utvalg av enheter vil nesten alltid være forskjellige fra hverandre, og mange av disse forskjellene er tilfeldige forskjeller. Signifikanstesting blir gjennomført for å sikre at de observasjonene man gjør gjennom en statistisk analyse ikke består av en slik tilfeldig variasjon mellom gruppene/utvalgene. P-verdien hjelper oss å skille mellom observasjoner (gruppeforskjeller, endringer, effekter etc.) som kunne oppstått ved en tilfeldighet, og observasjoner (gruppeforskjeller, endringer, effekter etc.) som det er lite sannsynlig å observere dersom null-hypotesen er sann. For å begrense sannsynligheten for feilaktig forkasting av hypotesen, velges det alltid en grense for hvor stor denne sannsynligheten kan være. Det gjøres før analysen blir gjennomført. Denne grensen kalles signifikansnivå. Et konvensjonelt valg av signifikansnivå er 0,05, eller 5%.

Pearsons bivariate korrelasjonsanalyse og stepwise regresjonsanalyser ble benyttet for å analysere resultatene i denne undersøkelsen.

## **Deskriptive analyser**

Deskriptiv statistikk vil si å gi en oversikt over dataene, samt en kjennskap til hvordan deltakerne har svart. Den deskriptive statistikken gir overblikk over høyeste og laveste svar, gjennomsnittsverdier, standardavvik, samt informasjon om prosentfordelingen av svarene

(Pallant, 2010; Hammervold, 2012). Normalfordelingskurven er symmetrisk omkring median, altså når skewness (skjevfordeling) og kurtosis (spiss kurve) er lik 0. Skjevhetsverdien gir en indikasjon på symmetrien til fordelingen. Kurtosen, på den annen side, gir opplysninger om bredden på toppen/spissheten til fordelingen. Om et eller flere av spørsmålene har en positiv kurtosis betyr det at mange av deltakerne har svart relativt likt. Videre; om det fremkommer en betydelig skjevhet og positiv kurtosis vil det bety at dataene ikke er normalfordelt. Ved hjelp av deskriptive analyser kan vi også finne et gjennomsnitt og standardavvik. Jo lengre standardavviket er fra medianen, desto større sannsynlighet er det for at variabelen er normalfordelt (Midtbø, 2007; Ringdal, 2007; Pallant, 2010).

## **Bivariate analyser**

Det ble utført korrelasjonsanalyser mellom jobbengasjement og helse (hver for seg) og de uavhengige variablene empowerment, tidspress, rollekonflikter, personkonflikter, jobbmening og sosial støtte. Korrelasjon, eller samvariasjon, er i statistikk og sannsynlighetsregning et mål på styrken og retningen på den lineære avhengigheten mellom to variabler. Empirisk observert samvariasjon er en nødvendig men ikke tilstrekkelig forutsetning for å avdekke om det er kausalitet, dvs. at en variable forårsaker en annen. Positiv korrelasjon angir at variabel størrelsene varierer i takt, men den negative korrelasjon indikerer at de to variable størrelsene varierer i utakt. Korrelasjonsmålet Pearsons  $r$  ble benyttet. Hensikten med denne analysen i dette studiet var å undersøke mulige sammenheng mellom variablene. Målefeil som følge av overdrevent "positive" responser kan ha bidratt til unormalt sterke korrelasjoner - enten positive eller negative - dersom respondentene har svart "helt enig" eller "helt uenig" på de fleste utsagnene. Unormalt sterke korrelasjoner også tyde på at utsagnene er for likt utformet (Ringdal, 2007). Korrelasjonene mellom variablene var ikke spesielt sterke, og det ble ikke oppdaget gjennomgående avkryssingsmønstre blant deltakerne, hvilket kan tolkes positivt med hensyn til studiens validitet. Pearsons korrelasjonsanalyse er et standardisert mål for å måle styrken av forholdet mellom to variabler. Det kan gi en verdi fra -1 (ettersom en variable endres, endres den andre variabelen i motsatt retning med samme størrelsesmengden), gjennom 0 (ettersom en variabel endres, endres den andre i det hele tatt) til +1 (ettersom en variabel endres, endres den andre i den samme retningen med den samme størrelsesmengden) (Field, 2005).

## Multivariate analyser

For å teste problemstillingens ordlyd om hva som kjennetegner jobbengasjement hos sykepleiere ansatt ved sykehjem ble stepwise regresjonsanalyse utført for eksplorerende modellbygging. Ved multivariate regresjonsanalyser må man først bygge opp en modell. Her avgjøres hvilke variabler som er teoretisk relevante. Dette bestemmes utfra korrelasjonsanalysen som er foretatt tidligere. Her tar man ut de som ligger utenfor signifikansnivået  $<20\text{-}25\%$  ( $p\text{-verdi } 0,2\text{-}0,25$ ). Deretter setter man inn de aktuelle variablene inn i en multivariat regresjonsanalyse. Så fjerner man en og en av de uavhengige variablene som har størst  $p\text{-verdi}$  og kjører en ny analyse. Man gjentar denne prosessen til alle uavhengige variabler er signifikante ( $p=<0.05$ ) eller er viktige for å forklare modellen. Her kan man kjøre en motsatt prosess ved å sette en og en av de uavhengige variablene inn igjen i analysen for å se om disse nå blir signifikante. Hvilke forklaringsvariabler (bakgrunnsvariabler) som bør være med i en modell er ikke alltid opplagt. Hvis man har med irrelevante variabler kan disse forkludre bildet. På en annen side kan utelatelse av variabler som har innflytelse på den avhengige variabelen samtidig som de korrelerte med noen av de eksisterende forklaringsvariablene også bære galt av sted. For å gjøre bildet enda mer komplisert, kan det å ha sterkt korrelerte forklaringsvariabler ødelegge modellen fordi konfidensintervallene ødelegger modellen fordi konfidensintervallene blir vide og  $p\text{-verdiene}$  store. Her har man to muligheter for å unngå dette, godt skjønn og algoritmer. I denne analysen har jeg valgt algoritmer, dvs. bruk av trinnvise regresjonsmetoder ved hjelp av SPSS. I stepwise regresjonsanalyser vil en avgjørelse om hvilke variabler som skal være en del av modellen basere seg på matematiske kriterier. Det statistiske programmet SPSS gir mulighet til å velge mellom en «forward» metode og en «backward» metode, og det er viktig å velge den som er mest hensiktsmessig (Field, 2005). I denne oppgaven ble det valgt en backward stepwise regresjonsanalyse. Backward metoden er det motsatt av forward metoden. Det vil si at programmet plasserer alle variabler i modellen for så å kalkulerer bidraget til hver enkel variabel ved å se på signifikansverdien til  $t\text{-testen}$  for hver variabel. Denne signifikansverdien sammenlignes mot et fjerningskriterium. Hvis en variable møter fjerningskriteriet fjernes variabelen og modellen revurderer de gjenværende variablene. Field (2005) anbefaler å bruke backward metoden fremfor forward metoden på grunn av suppressoreffektene som oppstår når en variabel har en signifikant effekt kun når en annen variabel holdes konstant. Forward modellen vil ha en høyere sannsynlighet for å gjøre Type II feil. Type II feil oppstår når vi tror at det ikke er noen effekt i populasjonen, når det i realiteten faktisk er det (Field, 2005). I multippel regresjonsanalyse kan uavhengige variabler

fremstå som mer eller mindre betydningsfulle «prediktorer» av variansen i den avhengige variabelen (Midtbø, 2007). Både korrelasjoner mellom den avhengige variabelen og de uavhengige variablene, samt de signifikante bidragene fra de enkelte, bør legges til grunn for tolkningen av resultatene (Midtbø, 2007). Hensikten med å gjennomføre lineær multippel regresjonsanalyse i denne studien var å kartlegge hvor mye de uavhengige variablene til sammen kunne bidra til å forklare variansen ( $R^2$ ) i den avhengige variablene (jobbengasjement og helse), samt finne ut hvilke av de uavhengige variablene som hadde størst innvirkning på den avhengige variabelen. Korrelasjonstester mellom den avhengige og de uavhengige variablene viste at det var flere uavhengige variabler som korrelerte signifikant med jobbengasjement og disse ble inkludert i analysen. Alle variablene ble ikke signifikante og disse ble derfor tatt ut en av gangen. Da har man igjen de uavhengige variablene som hadde en p-verdi under 5 (stepwise regresjonsmodell).

## **Rekoding av variabler**

Noen av variablene måtte rekodes på grunn av negativ vektning i svarene. Spørreskjemaet var oppdelt i grupper av utsagn. I gruppen «måklklarhet» er svarene på den siste påstanden snudd i resultatpresentasjonen. Dette gjelder også for påstand fire i «ledelse og tillitt», påstand en i «tidspress» og tre av påstandene i Work-SoC, nummer to, fem og åtte.

## **Etiske overveielser**

Retningslinjer for etiske hensyn under forskning er nedfelt i det offentlige lovverket (Forskningsetikkloven, 2006). Denne loven omhandler blant annet hvordan etiske vurderinger og troverdighet i forhold til metode, datainnsamling og presentasjon skal sikres under hele forskningsprosessen (Ringdal, 2007). En søknad om godkjenning av studien ble sendt til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Vilåårene fra NSD som er tatt hensyn til i dette prosjektet er at informasjonen som kommer frem fra spørreskjemaene behandles konfidensielt. Dette innebærer at det verken er mulig å identifisere respondentene eller utvalget (Ringdal, 2007). Alle som deltok i undersøkelsen ble informert om at deres svar på spørreundersøkelsen ville bli anonymisert, samt at det var frivillig å delta i studien.

## Resultater

I dette kapittelet vil resultatene fra analysene som skal besvare masteroppgavens problemstilling: «*Hva kjennetegner engasjerte sykepleiere ansatt på sykehjem?*» presenteres. Kapittelet innledes med en oversikt over antall deltakere og deskriptive analyser av utvalget. Deretter følger resultater fra korrelasjonsanalysen for alle variablene. Til slutt presenteres den multivariate regresjonsanalysen med jobbengasjement som avhengig variabel.

### Deskriptiv statistikk

Det var totalt 81 antall deltakere, tilsvarende 20,2%. Bakgrunnsvariablene var når ansatt på sykehjemmet, den ene hadde vært ansatt i 2 måneder og den som hadde jobbet lengst hadde vært ansatt i 35 år. Hvilket år ferdig sykepleiere, noen få var nyutdannet og hadde vært sykepleier i over 40 år. Fullført videreutdanning var det 30 som svare ja på og eventuelt hvilken videreutdanning, deltatt på kurs som øker jobbengasjement var det 49 som opplyste at de hadde deltatt på kurs som økte jobbengasjement, Tar med uttalelse fra en av respondentene «all videreutdanning bidrar til jobbengasjement og økt kompetanse». Sivilstatus, 47% opplyste at de var gift, 29% samboer og 24% single. Antall barn under 18 år boende hjemme, 50% hadde ikke barn under 18 år boende hjemme, 50% hadde fra 1 til 3 barn under 18 år boende hjemme, en opplyste 4 barn under 18 år boende hjemme. Oversikt over deskriptiv analyse se vedlegg 3.

### Svarfordeling av den avhengige variabelen – jobbengasjement og helse, og de uavhengige variablene brukt i hypotesene.

Skalaene gikk fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig).

Tabell 2; deskriptiv analyse av jobbengasjement og helse og de uavhengige variablene (N=81)

Variabel	Antall	Gjennomsnitt	Minimum	Maximum
Jobbengasjement	81	3.7	2	5
Helse	80	2,7	3	4
Tidspress	81	3,5	2,33	5

Personkonflikter	81	2,5	1	5
Rollekonflikter	79	2,7	1	4,75
Sosial støtte (lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid, felleskap)	81	3,8	1,58	5
Empowerment	81	3,6	1,33	5
Jobbmening	81	4,2	2,67	5

### Korrelasjonsanalyse

Pearsons korrelasjonsanalyse viser den standardiserte kovarians i en korrelasjonsmatrise.

Korrelasjon mellom empowerment, lederstøtte, tidspress, jobbengasjement, personkonflikter, rollekonflikter, helse og jobbmening. Oversikt over korrelasjonsanalysen se vedlegg 4.

Jobbengasjement korrelerte med empowerment (Pearson .270, Sig. 0,015), lederstøtte (Pearson .353, Sig. 0,001), jobbmening (Pearson .706, Sig. 0,000) og helse (Pearson .417, Sig. 0,000). Helse korrelerte med i tillegg til rollekonflikter (Pearson .328, Sig. 0,001).

I spørreskjemaet var det totalt 30 grupper med utsagn. Når jeg kjørte Pearsons korrelasjonsanalyse på de resterende grupperingene så er det følgende som er positivt korrelert med jobbengasjement.

Tabell 3: Korrelasjonsanalyse jobbengasjement (N=81)

Jobbengasjement	Pearson	Signifikans
Autonomi	.271	.015
Selvstendighet	.337	.002

Anerkjennelse	.327	.003
Kompetanseutvikling	.345	.002
Samarbeid	.419	.000
Fellesskap	.325	.003
Pålitelighet	.275	.013
Arbeid hjem fasilitering	.318	.004
Tilknytning	.589	.000

Tabell 4: Korrelasjonsanalyse helse (N=81)

<b>Helse</b>		
Arbeid-hjem-konflikt	.432	.000
Illegitime arb.oppgaver	.423	.000
Autonomi	-.434	.000
Selvstendighet	-.325	.003
Anerkjennelse	-.483	.000
Samarbeid	-.293	.008
Forbedringskultur	-.377	.001

### Stepwise regresjonsanalyse, multivariat analyse.

For å undersøke om hypotesene er riktige ble backward stepwise regresjonsanalyse utført separat for hver enkelt av hypotesene.

Tabell 5: Oversikt over hvilke variabler som brukes i hypotesene

Hypotese	Avhengig variabel	Uavhengige variabler
----------	-------------------	----------------------



1	Jobbengasjement	Tidspress, rollekonflikter, personkonflikter
2	Helse	Tidspress, rollekonflikter, personkonflikter
3	Jobbengasjement	Sosial støtte (lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid, felleskap
4	Helse	Sosial støtte (lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid, felleskap
5	Jobbengasjement	Myndiggjørende ledelse, jobbmening

I den første modellen satt jeg inn alle variabler som hadde signifikansnivå  $> 25\%$ , dette medførte alle variablene. Deretter fjernet jeg fortløpende en og en med høy p-verdi. I denne modellen var det jobbmening, stivbeint og regelstyrt, forbedringskultur, personkonflikter, rollekonflikter, tidspress, arbeid-hjem-konflikter og tilknytning som var signifikante. R Square viser at 75% av den opprinnelige variasjonen i jobbengasjement kan forklares ved hjelp av jobbmening, stivbeint og regelstyrt, forbedringskultur, personkonflikter, rollekonflikter, tidspress, arbeid-hjem-konflikter. R Square .755 (justerte R Square .727).

Ved å sette inn helse som avhengig variabel får vi følgende tabell:

R Square viser at 49% av den opprinnelige variasjonen i helse kan forklares ved hjelp av arbeid-hjem-konflikt, jobbmening, empowerment, illegitime arbeidsoppgaver og pålitelighet. Den justerte R Square er 45%.

## Resultat hypoteser

Tabell 6: Resultat hypoteser (N=81)

Hypotese	R Square	Justert R Square
Høyt tidspress og konflikter gir lavt nivå av jobbengasjement	.034	.022
Høyt tidspress og konflikter gir dårligere helse	.107	.096
Sosial støtte gir økt jobbengasjement	.243	.223

Sosial støtte gir bedre helse	.056	.044
Empowerment og mening i jobben er avgjørende for jobbengasjement	.543	.531

Hypotese 1: Høyt tidspress og konflikter gir lavt nivå av jobbengasjement.

Regresjonsanalyse av jobbengasjement som avhengig variable og de uavhengige variablene rollekonflikter, personkonflikter og tidspress. R Square .085 (justert .049).

Her kan vi forklare variansen i jobbengasjement med 8,5 %, justert 5%. Men i denne modellen var ikke alle variablene signifikante. Ved å godta en signifikans på 0.1 så viser neste modellen jobbengasjement og personkonflikter. Den forklarer 3,4% (justert varians 2,2%) av variansen i denne modellen.

Hypotese 2: Høyt tidspress og konflikter gir dårligere helse.

Regresjonsanalyse av helse som avhengig variable og de uavhengige variablene rollekonflikter, personkonflikter og tidspress. For å oppnå signifikans endte modellen med rollekonflikter (Sig. .003). Rollekonflikter forklarer 10% av variansen i helse.

Hypotese 3; Sosial støtte gir økt jobbengasjement.

Sosial støtte innebærer flere elementer. Uavhengige variabler i modellen er; lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid og fellesskap. For å oppnå signifikans endte modellen opp med lederstøtte og samarbeid. Lederstøtte og samarbeid forklarer 24% av variansen i jobbengasjement.

Hypotese 4; Sosial støtte gir bedre helse.

Sosial støtte innebærer flere elementer. Uavhengige variabler i modellen er; lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid og fellesskap. For å oppnå signifikans endte modellen opp med fellesskap. Fellesskap forklarer 5% av variansen i jobbengasjement.

Hypotese 5: Myndiggjørende ledelse og mening i jobben er avgjørende for jobbengasjement.

Resultatet ble at jobbmening og empowerment forklarer 54% (justert 53%) av variansen i jobbengasjement.

Av jobbbressurser, utenom de som er i hypotesene, var det var autonomi (sig. .015), selvstendighet (.002), anerkjennelse (.003), kompetanseutvikling (.002), samarbeid (.000), felleskap (.003), pålitelighet (.013), arbeid-hjem-fasilitering (.004) og tilknytning (.000) som ble positivt korrelert med jobbengasjement i denne studien. Dette samsvarer med tidligere forskning som snakker om jobbbressurser som positiv rolle til jobbengasjement. Ved å sette disse inn i en regresjonsmodell hvor målet er signifikansnivå på 5% ser vi at det er samarbeid og tilknytning som ender opp i modellen. R Square .389 (justert .373).

Når man ser på jobbkravene i denne studien så var det to av de uavhengige variablene som ble signifikante i en regresjonsanalyse. Dette var tidspress (sig. .017) og arbeid-hjem-konflikter (Sig. .000). Dette ga en R Square på .172 (justert .151). Det vil si at vi kan forklare 15 % av variansen i jobbengasjement opp mot tidspress og arbeid-hjem-konflikter.

Til slutt i spørreskjemaets var det satt av plass til eventuelle kommentarer. Her er noen av kommentarene som ble gitt: (det er ikke gjort korrektur på kommentarene)

- «Jobben er en stor og viktig del av livet mitt, derfor påvirker det meg både positivt og negativt. Lykke til!»
- «Stort forbedringspotensial i avdelingen, men pga av mange ufaglærte vikarer "suser og går det" på et vis. Beskjeder blir ikke fulgt opp på grunn av manglene kunnskaper.»
- «Vil understreke at jeg jobber ved et sykehjem med mange sykepleiere og et faglig godt arbeidsmiljø -noe som har stor betydning for min trivsel og engasjement i jobben.»
- «Jeg går på jobb fordi dette er mitt ønske. Jeg er glad i jobben min. Jeg gjøre den som er forventet av meg. Noen ganger, kollegen kan ikke være enig med meg, men til slutt vi finner løsninger og går på samme retning. Pasientene gir positiv tilbake melding på hva jeg gjøre. Det er det hva det betaler meg for.»
- «Det er hovedsaklig tidspress og dominanskamper som gjør jobben utrivelig. Ellers er det ok. Ønsker at det ikke skal gi en dårlig følelse å ringe om sykdom. Kommer ofte på jobb syk.»
- «Jeg vil bare si at jeg elsker jobben min pga godt arbeidsmiljø, følelse av både utfordringer og mestring, trivsel blant eldre, men det er veldig slitsomt, dårlig sykepleiedekning, for mye psykiatri blant pasientene som trenger bedre oppfølging

enn hva vi på vanlig somatisk avdeling kan gi. Prosessen med å overflytte noen til skjermet er for tidkrevende/tar veldig lang tid.. bra valg av oppgave. lykke tli:)»

- «Hadde stort personlig utbytte av å tenke gjennom disse spørsmålene! Nå skjønner jeg mer av meg selv, jobbsituasjonen min og hvorfor jeg faktisk blir i en jobb som er så krevende. Kan legge til at jeg mener pasientene og typen avdeling er det som motiverer meg til å bli. Har store problemer med ledelse -hele linja fra avdelingssykepleier til institusjonssjef, etatsledelse og byråd. Sykehjemsetaten graver sin egen grav med elendig håndtering av en rekke situasjoner - og dette får mange dyktige ansatte til å slutte. Igjen, grunnen til at jeg likevel ønsker å bli, er at jeg ønsker å påvirke innenfra, samt at jeg elsker pasientgruppen og finner masse mening i
- Mye av tiden går til dokumentasjon, skjemaer, møter, tid som av og til oppleves skulle vært benyttet til pasienter. Paradokset er at tiden du benytter til papirarbeid vil bli oppfattet som utført i en kontroll?»
- «I perioder for mange arbeidsoppgaver (prosjektet) parallelt med oppgaver som stell, medisinnutdeling, legevisitt, møter og opplæring av ex.vakter. Utfordring å få prioritert oppgavene til rett tid, da ofte prosjekter v/ sykehjemmets skal gjennomføres. Tiden m/ pasientene blir borte.»
- «er veldig fornøyd på jobben!»

# Diskusjon

## Undersøkelsens formål

Formålet med denne undersøkelsen var å undersøke hva som kjennetegner jobbengasjement hos sykepleier ansatt på sykehjem med variablene jobbengasjement og helse. Utgangspunktet var ideen om at jobbbressurser og jobbkraav må stå i forhold til hverandre og da helst en positiv overvekt av jobbbressurser. Hvilke faktorer gjør at sykepleiere er engasjerte og hva kan være med på å forklare god jobbhelse. Jobbengasjement og helse var de avhengige variablene og disse ble sett opp mot uavhengige variabler som tidligere beskrevet i de fem hypotesene.

Arbeidsarenaen er en av de viktigste arenaene i et menneskets liv, og denne undersøkelsen tar utgangspunkt i at det er viktig å undersøke de positive sidene ved arbeid og arbeidsmiljø for å få en bedre forståelse av meningen og effekten av akkurat dette (Turner et al. 2002).

Organisasjoner i dag lever i et høyt tempo og må forholde seg til kontinuerlige endringer, og med det forventes det av medarbeider å være initiativrike og produktive (Crant, 2000). Denne undersøkelsen med bakgrunn i teorier og tidligere forskning om jobbengasjement, tok utgangspunkt i at alle sykepleiere opplever forskjellig grad av jobbengasjement og at studiens hensikt var å se på hva som kan forklarer dette. Resultatene fra studien vil bli diskutert utfra et helhetlig grunnlag basert på resultatene og en diskusjon av hver enkelt hypotese.

## Metodiske styrker og begrensninger

En svakhet ved denne studien er at spørreskjema er benyttet for å samle inn alla dataene, og det kan være en fare for at man oppnår en kunstig sammenheng mellom variabler på grunn av samme metode benyttes. Dette kan endres i fremtidige studier ved å kombinerer kvantitative data i form av spørreskjema i kombinasjon med kvalitative data i form av intervju. En annen metodisk begrensning er at svarprosenten var mye lavere enn man kunne ønske seg (20,2%). Dette er et vanlig problem i survey-undersøkelser. En meta-analyse av 308 studier basert på spørreundersøkelse viste en gjennomsnittlig svarprosent på 49,6% (Van Horn, Green og Martinussen, 2007). I denne kvantitative studien er data kun samlet inn på et bestemt tidspunkt, tverrsnittsstudie. Målet med kvantitativ tverrsnittsstudie basert på spørreundersøkelse, var å nå et stort representativt utvalg av personer. Ved å bruke en sannsynlighetsutvelgning kan man oppnå muligheter for statistisk generaliserbarhet av resultatene til populasjonen til utvalget er hentet fra. I dette studiet ble sykepleiere fra Sykehjemsetaten i Oslo Kommune valgt med tanke på at dette kunne være representativt for

resten av landets kommuner. Generaliserbarhet lykkes ikke i dette studiet på grunn av lav svarprosent (20,2). Hovedproblemet med svarprosenten skyldes datainnsamlingen. Kandidaten har hatt liten innflytelse på om mottaker av e-post med link til spørreskjemaet, i dette tilfellet institusjonssjefer ved sykehjem, har distribuert disse videre til sykepleiere ansatt ved sykehjemmet. I etterkant er det lett å se at man burde hatt møter med hver enkelt institusjon slik at kunne forklart studien på en mer interessant måte enn gjennom informasjonsbrev. Et møte først med institusjonssjef og avdelingsledere, avdelingslederne kunne deretter tatt dette videre med sine ansatte på hver avdeling. Dette kunne bidratt til høyere interesse da de hadde sett viktigheten av et slik studie i forhold til sin egen arbeidsdag. Man vil kunne anta at de aller fleste er interessert i å vite hva som bidrar til jobbengasjement og god arbeidshelse. E-post blir upersonlig og man har ingen garanti for at e-post kommer frem. En styrke for denne studien er at studiens resultater er i samsvar med tidligere studier gjort med bakgrunn i JD-Rmodellen. Det antas derfor at funnene er reliable og valide. Til tross for lav svarprosent og at det kun er sykepleiere fra en kommune som har svart er det grunn til å tro at resultatet gjelder sykepleiere i andre kommuner også.

## **Studiedesign**

Det er både fordeler og ulemper knyttet til masterstudiens tverrsnittsdesign. Fordelene ved tverrsnittsstudie er at det baseres på et stort representativt utvalg utført i en begrenset tidsperiode hvor respondentene spørres kun en gang. Dette gir en forholdsvis rask og enkel gjennomføring av studien. Ulempene til bruk av spørreskjema som metode er at man mister muligheten til å oppklare spørsmål som virker uklare. Samtidig øker muligheten for at ikke alle spørsmålene blir besvart. Hensikten med tverrsnittsstudier å samle inn kvantitative data som kan gi en statistisk beskrivelse av populasjonen utvalget er trukket ut av. Spørreskjemaet bestod av lukkede spørsmål med gitte svaralternativer. Fordelen med dette var at svaralternativene var de samme for alle respondentene, og at svarene i tillegg var lettere å kode før de statistiske analysene (Ringdal, 2007). Tverrsnittsstudie er egnet til å gi et øyeblikksbilde og man kan derfor ikke trekke slutninger om prosesser som går over tid. Ønsker man å se på effekter over tid bør det benyttes gjentatte tverrsnittsundersøkelser. En annen mulighet for å se på effekter over tid er for eksempel prospektiv longitudinell studie, eksempelvis en kohortstudie der en gruppe deltakere følges over tid, kan for eksempel avdekke årsaker. Det kan også utføres kvalitative studier for å identifisere mulige årsaker til forholdet, som igjen kan testes videre i randomiserte kontrollerte studier.

## Utfordringer ved datainnsamlingen

I Oslo Kommune, Sykehjemsetaten er det totalt 55 sykehjem. Dette tallet innbefatter både kommunale og privat drevet sykehjem. 10 sykehjem ble tilsendt undersøkelsen fra Fag- og opplæringsavdelingen (FoU) i Sykehjemsetaten. Etter en måned med to purringer var antall svar veldig lav. Etter avtale med FoU sendte jeg henvendelse til alle sykehjem i Sykehjemsetaten. Henvendelsen ble sendt til institusjonssjef på hvert enkelt arbeidssted. Etter denne utsendelsen ble det også sendt to purringer. Tilbakemeldinger fra respondenter var; «datamaskinen på arbeidsstedet støtter ikke programmet som må til for å svare på undersøkelsen», «vi har ikke tid», «våre ansatte har ikke mail-adresse her på jobben». Der hvor responsen var høyest var de institusjonene hvor jeg fikk lov å komme og holde et informasjonsmøte. Det er de samme institusjonene som har bedt om kopi av studien når den avsluttes.

## Studiens hovedfunn

Studiens hypoteser hadde fokus på sammenhenger og mulige forklaringer mellom jobbengasjement og helse i forhold til jobbkrav og jobbbressurser hvor det teoretiske baktepper var positiv psykologi, salutogenese og empowerment. Spørreskjemaet som ble benyttet tok utgangspunkt i JD-Rmodellen og dette skjemaet er bearbeidet og oversatt til norsk av ARK. Funnene viser at 44% av respondenter svarte at jobben påvirker helse på en negativ måte. 56% svarte at jobben påvirket helsen positivt. Videre viser resultatene fra de bivariate korrelasjonstestene at den avhengige variabelen jobbengasjement korrelerer sterkt og positiv sammenheng med empowerment, jobbmening og lederstøtte. Helse korrelerte positivt med empowerment, jobbmening, lederstøtte og rollekonflikter. Tidspress viser en sterk og positiv korrelasjon med rollekonflikter. Ved korrelasjonstest på resterende variabler så var det følgende variabler som var korrelert med jobbengasjement; autonomi, selvstendighet, anerkjennelse, kompetanseutvikling, samarbeid, fellesskap, pålitelighet, arbeid-hjem-fasilitering og tilknytning. Med helse korrelerte arbeid-hjem-konflikt og illegitime arbeidsoppgaver positivt, mens autonomi, selvstendighet, anerkjennelse, samarbeid og tilknytning korrelerte negativt. Negativ korrelasjon foreligger når en økning i størrelsen på den ene variabelen gjennomgående svarer til en reduksjon av den andre. I dette studiet kan dette forklares slik, reduksjon i følelsen av autonomi, selvstendighet, anerkjennelse, samarbeid og tilknytning kan gi redusert helse. Dette er samme resultat som Schaufeli og Bakker kom frem til, jobbkrav kan gi negative konsekvenser på helse (Schaufeli og Bakker,

2004). Den multiple lineære regresjonsanalysen indikerte at det var faktorene tilknytning, personkonflikter, tidspress, jobbmening, arbeid-hjem-konflikt, forbedringskultur og rollekonflikter som statistisk signifikant kunne forklare variasjonen i jobbengasjement hos deltakerne. Disse hovedfunnene samsvarer med tidligere forskning med utgangspunkt i JD-Rmodellen. Richardsen og Martinussen fant i sitt studie «Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon?» at jobbressurser i høy grad var relatert til jobbengasjement (Richardsen og Martinussen, 2008). Hovedfunnene i studien samsvare med tidligere forskning, jobbressurser korrelerer positivt med jobbengasjement og helse korreleres negativt av jobbkrav (Schaufeli og Bakker, 2004). Videre vil funnene relatert til hypotesene og til studien som helhet bli diskutert.

### Samvariasjon mellom jobbengasjement, konflikter og tidspress (hypotese 1).

«Høyt tidspress og konflikter gir lavt nivå av jobbengasjement». Tidligere studier blant ansatte i helse- og omsorgsykker påviser at det er høye jobbkrav og manglende ressurser blant de ansatte. Høyt tidspress og konflikter er definert som jobbkrav i JD-Rmodellen. I denne modellen blir jobbkrav definert som fysiske, psykiske, sosiale eller organisatoriske aspekter som krever en vedvarende innsats, f.eks. konflikter og tidspress. I starten av analysen var variabelgruppene tidspress, person- og rollekonflikter tatt med. For å oppnå signifikans endte modellen til slutt med personkonflikter. Det er viktig å påpeke at personkonflikter forklarer kun 3,4% av variansene i jobbengasjement. Hvis man ser på tidspress så har korrelasjonsanalysen vist at denne korrelerer sterkt med rollekonflikter. Hvis vi går tilbake til meta-analysen bestående av 64 utvalg som hadde anvendt JD-Rmodellen viser resultat der at hindrende jobbkrav var negativt assosiert med jobbengasjement. Hindrende jobbkrav som blir listet opp er blant annet rollekonflikter og tidspress. I en regresjonsanalyse med jobbengasjement som avhengig variable og tidspress (sig. 0.96) og rollekonflikter (sig. 0,1) som uavhengige variabler blir resultatet at vi kan forklare variansen i jobbengasjement med 5%. Hypotesen beholdes, men da med en godkjenning av signifikansnivå på 0,1. Dersom man velger et tiprosents signifikansnivå, aksepterer man så mye som ti prosent sannsynlighet ( $p=0,10$ ) for at nullhypotesen stemmer og at de tendensene man har observert er tilfeldige. Leiter og Maslach (2005) har listet opp en rekke elementer som kan bidra til å øke nivået jobbengasjement. Et av disse er arbeidsmengde, de foreslår redesign av arbeidet slik at det møter organisatoriske og individuelle behov på en bedre måte. Et annet viktig element de nevner er fellesskap, øke interaksjon mellom kolleger og høyere bruk av team (Leiter og Maslach, 2005). Konflikter kan påvirke graden av jobbengasjement. Hypotesen beholdes.



### Samvariasjon mellom helse, tidspress og konflikter (hypotese 2).

«Høyt tidspress og konflikter gir dårligere helse». Rollekonflikter var den uavhengige variabelen som oppnådde signifikans. Vi kan forklare 10% av variansen i helse med rollekonflikter. Når jobbkrav øker, i dette tilfellet tidspress, vil det bli en ubalanse mellom innsats og gevinst fordi man må forholde seg til økte krav samtidig som man opprettholder prestasjonsnivået. Hvis dette pågår over lengre tid vil det påvirke arbeidstakerens energinivå og igjen føre til dårligere helse (Hockey, 1997). Helse består av Work-SoC og ekstra spørsmålene om helse påvirker jobben negativt eller positivt. Som tidligere nevnt var det 44% av deltakerne som opplevde at helsen ble påvirket på en negativ måte gjennom jobben. Dette samsvarer med funnene Bakken og Torp gjorde i sin undersøkelse fra 2012, forholdet mellom jobbkrav og helse er negativt (Bakken og Torp, 2012). Konflikter reduserer helse. Hypotesen beholdes

### Samvariasjon mellom jobbengasjement og sosial støtte (hypotese 3).

«Sosial støtte gir økt jobbengasjement». Sosial støtte innebærer flere variabelgrupper, i denne studien ble lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid og felleskap inkludert. Dette er variabler som er definert som jobbbressurser i JD-Rmodellen. Jobbbressurser blir karakterisert om fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter ved jobben som kan redusere jobbkrav og stimulere til personlig vekst, læring og utvikling. Tidligere studier viser at jobbbressurser som støtte fra leder og medarbeidere, tilbakemeldinger, variasjon i arbeidet og læringsmuligheter er positivt assosiert med jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008). En studie gjort i Norge blant mellomledere kommunal sektor viser at sosial støtte er en av de viktigste elementene for å oppnå en helsefremmende motivasjonsprosess (Nafstad et al. 2015). Videre skriver Nafstad at de deltakerne som rapporterte om høy grad av sosial støtte også rapporterte høyt jobbengasjement. Sosial støtte kan fungerer som en buffer for negative helsekonsekvenser (Karasek & Theorell, 1990). Vitalitet er et av hovedelementene i jobbengasjement og sosial støtte i form av tilbakemeldinger kan ha stor betydning for nettopp vitalitet (Shirom, 2010). I denne studien ble variablene lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid og felleskap inkludert. For å oppnå signifikans ble det til slutt samarbeid (sig.0,02) og lederstøtte (sig. 0.02) som ble tatt med i analysen. Variansen i jobbengasjement og samarbeid /lederstøtte kan forklares med 24%. Samarbeid indikerer hvor godt man jobber sammen som kolleger og om man har en felles vei for å nå avdelingens mål. Lederstøtte indikerer om arbeidstaker opplever å få støtte av leder, for eksempel, leder lytter og gir støtte og ros. Sosial støtte (samarbeid/lederstøtte) har altså en positiv innvirkning på jobbengasjement. Ved å ha et

godt samarbeid og støtte av leder kan man oppleve høyere grad av jobbengasjement. Dette samsvare med tidligere forskning som viser til at sosial støtte fra leder og medarbeidere er relatert til høyt jobbengasjement og positive gevinster i arbeidet (Karasek & Thorell, 1990). Hypotesen beholdes.

#### Samvariasjon mellom sosial støtte og helse (hypotese 4)

«Sosial støtte gir bedre helse». Her innebærer igjen sosial støtte variablene lederstøtte, anerkjennelse, samarbeid og fellesskap. I denne analysen var det fellesskap som var signifikant og forklarer variansene i helse med 5%. Overraskende at støtte fra leder og samarbeid med kolleger falt ut. Fellesskap innebærer i denne studien at man opplever god stemning blant kolleger og at man er en del av fellesskapet. Dette kan forstås med at lavt nivå av fellesskap har innvirkning på den ansattes helse og kan medføre reduksjon i helse. Ved å gå tilbake i den deskriptive analysen ser man at svarene innenfor variablene som omfattet fellesskap hadde et gjennomsnitt på 4,1. Ingen av respondentene svarte helt uenig, svarene var mellom 2 (uenig) og 5 (svært enig). Dette er ikke et høyt resultat men man kan forklare fellesskap på jobben som et viktig element i forhold til ansattes helse. Føler man seg utenfor fellesskapet så har dette helt klart innvirkning på helse. Hypotesen beholdes.

#### Samvariasjon mellom jobbengasjement, empowerment og jobbmening (hypotese 5).

«Myndiggjørende ledelse og mening i jobben er avgjørende for jobbengasjement». Resultatet viste at varians i jobbengasjement kan 54% forklares gjennom jobbmening og empowerment. Empowerment undersøker om ledelsen er myndiggjørende, gir eller overføre makt til noen, tillate, og å gjøre noen i stand til noe. Jobbmening indikerer om arbeidet er meningsfylt. Myndiggjørende ledelse beskriver hvordan ledere skal legge til rette for selvledelse hos medarbeidere. Måten dette foregår er at leder deler makt med medarbeidere samtidig som man gir dem frihet og ansvar. (Srivastava et al. 2006). Et studie av Sandvik (2014) viser at myndiggjørende ledelse er positivt korrelert med autonomi, kreativitet, prestasjonsmål og motivasjon. Videre viser studien at myndiggjørende ledelse påvirker og gjør individuelle presentasjoner bedre (Sandvik, 2014). Jobbmening defineres som at arbeidstakere opplever jobben som meningsfylt. I 1997 og i 2005 gjennomførte Pejtersen på vegne av Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø et stort studie i Danmark og nettopp jobbmening. Resultatet her var at arbeidstakere føler redusert mening i jobben og at dette hovedsakelig skyldes rollekonflikter, høyere arbeidstempo og mindre innflytelse på arbeidsdagen (Pejtersen

og Christensen, 2009). Opplevelse av jobbmening og empowerment har stor grad av påvirkning på jobbengasjement. Hypotesen beholdes.

## **Diskusjon av studien som helhet**

Alle fem hypoteser er beholdes. Jobbengasjement og helse samvarierer med tidspress, sosial støtte, empowerment, jobbmening. Sosial støtte, empowerment og jobbmening er jobbressurser og tidspress er et jobbkrav. I denne studien defineres jobbengasjement som; «a positiv, fullfilling, workrelated state of mind that characterized by vigor, dedication and absorption» (Schaufeli et al., 2002, s.74). Tidligere studier kan vise til viktigheten av å undersøke relasjonene mellom jobbengasjement og jobbutførelse. Salanova et al (2005) fant ut at organisasjonsressurser og jobbengasjement predikerte serviceklimaet blant 114 hotell og restauranter som igjen predikerte de ansatte jobbutførelse. I en studie blant nederlandske ansatte var også jobbengasjement positivt assosiert med jobbutførelse (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Jobbutførelse kan direkte knyttes til jobbengasjement som igjen har tett relasjon til jobbressurser. Richardson og Martiniussen konkluderer i sin studie at korrelasjonene mellom jobbressurser og jobbengasjement var høyt. Her påpeker de spesielt jobbressurser som sosial støtte fra leder og medarbeidere. Jobbressurser blir definert som en indre motivasjon som øker vekst og utvikling og er et viktig instrument for å nå målsettinger i jobben (Schaufeli og Bakker, 2004). Det som blir viktig er å sørge for at hver enkelt ansatt har de nødvendige jobbressurser om er nødvendig for å mestre jobben. Nødvendige jobbressurser kan opprettholde jobbengasjement (Demerouti et al., 2001). Videre viser tidligere forskning at den positive utviklingen som jobbengasjement representerer kan være veien å gå for å øke forståelsen av hva om bidrar til et helsefremmende arbeidsmiljø. Jobbengasjement er en motivasjonsprosess der jobbressurser bidrar til å øke ansattes vitalitet og styrke (Demerouti et al., 2001). Nettopp i tråd med Schaufelis et.al sin definisjon av engasjement; vitalitet, entusiasme og fordypning.

En av forutsetningene for å prestere godt i dagens arbeidsmarked er å kunne tilpasse seg skiftende omgivelser og raske skifter i arbeidsoppgaver. Langelaan et al. (2006) fant i sitt studie at engasjerte ansatte har et høyt nivå av mobilitet, og på grunn av dette responderer tilfredsstillende på endringer i omgivelsene samtidig som de raskt tilpasser seg nye miljøer og omstiller seg mellom aktiviteter. I tillegg kan tidligere studier vise til at engasjerte ansatte har en sterk tilknytning til sine arbeidsoppgaver og mener de er effektive i å mestre sine jobbkrav

(Maslach et al. 2001). Subjektive effekter av jobbengasjement kan vise til en effektiv mestring av arbeidshverdagen, samt høy endringskompetanse (Langalaan et al. 2006).

JD-Rmodellen viser til at det ikke hjelper å redusere jobbkrav for å fremme jobbengasjement på arbeidsplassen, men man må samtidig styrke jobbressursene. Noe som er blitt bekrefte i flere studier. Jobbengasjement er en del av en motivasjonell prosess hvor ressurser, ikke krav fremmer jobbengasjement (Llorens et al. 2007). Jobbressurser bidrar ikke kun til å takle jobbkrav, de bidrar og til personlig vekst, læring og utvikling. Det blir derfor viktig å utnytte det motivasjonelle potensialet av jobbressurser for å skape og videreutvikle jobbengasjement hos de ansatte. Hvilke ressurser som er mest viktige avhenger ikke kun av jobben, men også av de verdier, preferanser og mål den enkelte arbeider har. Leiter (2006) har i sin forskning foreslått en rekke målsettinger for å øke jobbengasjement ved å fokusere på seks områder, verdier, fellesskap, arbeidsmengde, kontroll, rettferdighet og belønning. Leiter mener at en ubalanse mellom disse verdiene reduserer jobbengasjement (Leiter, 2006). En ubalanse i disse jobbkrav og jobbressursene ser vi igjen i denne studien. Respondentene har svart at tidspress reduserer jobbengasjement samtidig som empowerment og mening i jobben styrker jobbengasjementet. En annen strategi for å øke jobbengasjement er å implementere endringer i arbeidet. På denne måten vil ikke jobbressurser måtte bli skaffet til veie eller økt, men endret. For eksempel når jobber roteres, når ansatte flyttes til andre jobber, eller når ansatte midlertidig er utplassert til andre prosjekter. Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker og De Jonge (2001 i Llorens et al. 2007) hevder på bakgrunn av kvalitativ forskning at endringer i arbeidet, mest sannsynlig vil fremme jobbengasjement. Dette vil spesielt være tilfellet når en ansatt er utfordret i jobben samtidig som de har kompetansen til å imøtekomme disse utfordringene (Salanova et al. 2005). Dette samsvarer igjen med JD-Rmodellen og resultater denne har vist i forskning. Jobbkrav som blir oppfattet som utfordrende ble positivt assosiert med jobbengasjement (Crawford et al. 2010). Det er viktig å påpeke at for å oppnå slike positive effekter ved endringer i arbeidet, er det viktig at endringene er nøye planlagt og i overensstemmelse med de ansattes preferanser, mål og ressurser. Hvis slike endringer ble utført kun på grunn av organisatoriske problemer, vil slike endringer oppleves negative for de ansatte og også negativt på organisasjonen på sikt (Schaufeli & Salanova, 2007).

Det kommer tidlig frem av tidligere forskning og i dette studiet at jobbressurser spiller en motiverende rolle og gir økt jobbengasjement, mens jobbkrav som er krevende vil påvirke arbeidstakeres energinivå og igjen føre til dårligere helse (Hockey, 1997). I følge tilnærmingen i JD-Rmodellen, kan et arbeidsmiljø som tilbyr ressurser skape arbeidstakere

som er villige til å gjøre en ekstra innsats i forhold til sine arbeidsoppgaver. Dette kan igjen øke sannsynligheten for god resultater både for den enkelte ansatte og for organisasjonen i sin helhet (Christensen og Undebakke, 2013). Jobbressurser skaper jobbengasjement og kan gjennom en motivasjonsprosess øke måloppnåelse hos arbeidstakere. Jobbengasjement lar seg også påvirke av personlige ressurser. Personlige ressurser blir omtalt som evnen til å kontrollere og påvirke eget arbeidsmiljø på en positiv måte (Hobfoll, Johnsen, Ennis & Jackson, 2003). Flere undersøkelser er gjort på forholdet mellom personlige ressurser og jobbengasjement og resultatene viser at tro på egen mestring og optimisme er viktig for jobbengasjement (Xanthopoulos, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Som en konklusjon på dette kan man si at jobbrelaterte og personlige ressurser er indikatorer for jobbengasjement da jobbressurser reduserer den negative påvirkningen jobbkrav har, og at de er funksjonelle i forhold til stimulere til utvikling og læring. Disse ressursene kan hjelpe engasjerte medarbeidere til å kontrollere og påvirke eget arbeidsmiljø på en positiv måte.

Hva så med helse og jobbengasjement? Bakken og Torp (2012) publiserte en artikkel som omhandler helse og jobbengasjement. De tok utgangspunkt i JD-Rmodellen. Resultatet av denne tverrsnittstudien (N=121) viste at jobbressurser har en større innvirkning på jobbengasjement enn jobbkrav. Der hvor jobbressursene gir ansatte mulighet til å bruke sine styrker og potensialer oppnår man en sterk og betydelig innvirkning på jobbengasjementet. Generelle krav, kontroll og kollegastøtte var de variablene som viste de sterkeste korrelasjonene med helse. Studiet viser også at de som scoret høyt på sosial støtte rapporterte om bedre helse (Bakken & Torp, 2012). I kandidatens studie ser man lignende resultater. Man ser at jobbressursene empowerment, sosial støtte og mening i jobben gir økt jobbengasjement og positiv helse. Jobbkravet tidspress derimot slår negativt ut på både jobbengasjement og helse.

I studiens spørreskjema var arbeid-hjem-krav og arbeid-hjem fasilitering to av variablene. Disse viste korrelasjon med jobbengasjement og helse, men var ikke signifikante. Dette tilsvarer funnene i et longitudinell studie av Hakanen, Schaufeli, og Ahola (2008), som inkluderte arbeid-hjem-krav og arbeid-hjem-ressurser, fant man men dessverre ikke en signifikant effekt på jobbengasjement.

## **Diskusjon av kommentarene.**

På slutten av spørreskjemaet ble det lagt inn et felt for kommentarer. Mange av respondentene hadde lagt igjen kommentarer, og de aller fleste var positive. Flere kommenterte at jobben

oppleves som viktig og at den er en stor del av livet. Dette samsvarer med tidligere forskning som viser til at arbeidsarenaen er en av de viktigste arenaene i et menneskets liv (Turner et al. 2002). Andre kommenterer nettopp et av funnene i denne studien, at jobben gir en følelse av både mestring og utfordringer. Dette kan knyttes direkte inn i jobbkrav og jobbressurser. En kommenterer at hun trives og blir i jobben på grunn av det gode samarbeidet og felleskapet hun har med likestilte kolleger. De aller fleste tilbakemeldingene skriver om at godt arbeidsmiljø er grunnen til at de blir i jobben. Flere legger godt arbeidsmiljø til grunn for jobbengasjementet de opplever å ha. Vil gjerne referere fra den ene kommentaren; «hadde stort utbytte av å tenke igjennom disse spørsmålene. Nå skjønner jeg mer av meg selv, jobbsituasjonene min og hvorfor jeg faktisk blir i en jobb som er så krevende». Den samme respondenten opplyser at om høy grad av jobbmening og et ønske om å påvirke innenfra. Dette referer til dette studiet hvor jobbmening forklarer en stor prosent av variansen i jobbengasjement.

## Konklusjon

Til tross for lav svarprosent og at resultatet må tolkes med forsiktighet da det er et kvantitativt tverrsnittsstudie, bekrefter studien i hovedsak jobb-krav-ressurs modellens hypotese om at to ulike prosesser, jobbkrav og jobbbressurser, påvirker jobbengasjement og helse. Resultatene støtter antakelsen om at jobbengasjement og helse påvirkes positivt av tilgang på jobbbressurser og at de påvirkes negativt når jobbkravene øker uten at man har ressurser til å takle de. Jobbbressurser bidrar til at ansatte føler seg vitalisert og styrket i motsetning til utmattet og eventuelt syk.

Arbeidsplasser som ønsker seg motiverte ansatte, som er interessert i jobben sin, bør tilstrebe å ha nødvendige jobbbressurser på plass. Resultatene i denne studien viser at empowerment i form av myndiggjørende ledelse og mening i jobben kan forklare over 50% av variansen i jobbengasjement. Helse påvirkes negativt av jobbkravet konflikter.

## Forslag til videre forskning

Videre forskning på feltet om jobbengasjement og helse og hvordan disse påvirkes av jobbbressurser og jobbkrav bør fortsette. For å få en bedre forståelse anbefales en longitudinell metode slik at man kan følge respondentene over lengre tid. Man kan gjerne kombinere en kvantitativ metode, spørreundersøkelse, med en kvalitativ metode i form av intervjuer med enkeltpersoner eller gruppeintervjuer. Slik kan man forstå hvilke jobbbressurser man skal ha fokus på for å redusere jobbkrav som oppfattes som tyngende. Dette er kunnskap som ledere kan ha stor nytte av. Man bør også se på hvilken effekt de forskjellige lederstilene har på de ansattes nivå av jobbengasjement.

## Referanseliste

- Antonovsky, A. (1987) *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (2000) *Helbredets mysterium. At tåle stress og forblive rask*. København: Hans Reitzels forlag.
- Aronsson, G., Bejerot, E. & Härenstam, A. (2012). *Onödiga og oskälige arbetsuppgifter bland läkare*. Läkartidningen, 109(48), 2216-2219.
- Bakken & Torp (2012). [\*Work engagement and health among industrial workers\*](#). *Scandinavian Journal of Organizational Psychology* 2012, 4(1):4-20.
- Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the Job Demands - Resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. og Euwema, M.C. (2005). *Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout*. *Journal of Occupational Health Psychology* 2005, Vol. 10, No. 2, 170 –180
- Bakker, A.B., Van Emmerik H., & Euwema, M.C. (2006). *Crossover of burnout and engagement in work teams*. *Work and Occupations*, 33, 464-489
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. *The Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). *Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high*. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Bandura, Albert (1977) *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review*, Vol 84(2), Mar 1977, 191-215.
- Bauer, G. F. & Jenny, G. J. (2007). *Development, Implementation and Dissemination of Occupational Health Management (OHM): Putting Salutogenesis into Practice*. In S. McIntyre & J. Houdmond (Eds.), *Occupational Health Psychology. European Perspectives on Research, Education and Practice* (p. 219-250), Vol. 2, European Academy of Occupational Health Psychology (EA-OHP). Castelo da Maia: ISMAI.
- Carless, S.a. & De-Paola, C. (2000). *The measurement of cohesion in work teams*. *Small Group Research*, 31(1), 71-88.



- Christensen, M., Aronsson, G., Clausen, T., Hakanen, J. J. & Vivoll Straume, L. (2012). *Building engagement and healthy organizations: Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organizational Psychology (N-POP)*. TemaNord 2012:549, Nordic Council of Ministers.
- Christensen og Undebakke (2013) *Kiwest – teorier, begreper og indekser*. NTNU Trondheim
- Crant, J.M. (2000) *Proactive behavior in Organizations*. Journal of Management, 26, 435-462
- Crawford, E. R., Le Pine, J. A. & Rich, B. L. (2010). *Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test*. Journal of Applied Psychology, 95(5), 834-848.
- Christensen, M. og Undebakke, K.G. (2013) *KIWEST-teorier, begreper og indekser*.
- Christensen, M., (2015). *Teori og forskning*. ARK læring og erfaringskonferansen, 2015
- Dallner, M., Elo, A.-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A. & Orhede, E. (2000). *Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for psychological and social factors at work*. Nord 2000:12. Copenhagen: Nordic Council of Ministers
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). *The job demandsresources model of burnout*. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M., og Schaufeli, W.B. (2001) *Burnout an engagement at work as a function of demands and control*. Scandinavian journal of work, environment & health, 27(4), 279-286.
- Drageset, S. & Ellingsen, S. (2009). *Forståelse av kvantitativ helseforskning - en introduksjon og oversikt*. Nordisk Tidsskrift for Helseforskning, 2, 100-113.
- Field, A. (2005) *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Hakanen, J.J. og Roodt, G. (2010). *Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model*. In A.B.Bakker & M.P.Leiter (Eds), *Work engagement. A handbook of essential theory and research*. (p.85-101). Hove and New York: Psychology Press.
- Hakanen, J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). *The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement*. Work & Stress, 22, 224-241
- Hammervold, R. (2012). *En kort innføring i SPSS: Anvendelser innen multivariat statistikk* (2.utg.). Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). *Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.

Hellgren, J., Sverke, M., & Näswall, K. (2008). *Changing work roles: New demands and challenges*. In Näswall, K., Hellgren, J. & Sverke, M. (Eds.), *The individual in the changing working life* (46-66). Cambridge: Cambridge University Press.

[Hobfoll SE<sup>1</sup>](#), [Johnson RJ](#), [Ennis N](#), [Jackson AP](#). *Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women*. [J Pers Soc Psychol](#). 2003 Mar;84(3):632-43.

Hockey, G.R.J. (1997). *Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework*. *Biological Psychology*, 45(1-3), 73-93.

Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., Espnes, G. A. & Aasland, O. G. (2009). *Gender specific perceptions of four dimensions of the work/family interaction*. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 402-416.

[Irvine D<sup>1</sup>](#), [Leatt P](#), [Evans MG](#), [Baker RG](#). (1999). *Measurement of staff empowerment within health service organizations*. [J Nurs Meas](#). 1999 Spring;7(1):79-96.

Johannessen, A., Tufte, P.A. & Kristoffersen, L. (2005). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (3. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.

Kahn, W.A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work*. *The Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.

Karasek, R.A. og Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L., Schaufeli W.B. (2006) *Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?* *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532

Leiter, M.P. (2006) *Engagement with work: Issues for measurement and intervention*. In R.J.Burke & C.L.Cooper (Eds), *The human resources revolution; Why putting people first matters*. London: Elsevier.pp. 213-230

Leiter, M.P. & Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco CA: Jossey-Bass.

Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, A.M. (2006). *Positive psychology: Past, present and (possible) future*. *The Journal of Positive Psychology*, 1, 3-16.

- Llorens, S., Schaufel, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). *Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist?* Computers in Human Behavior, 23, 825-841.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). *The meaning of employee engagement*. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 1, 3-30
- Malterud K. og Thesen J. (2001) *Empowerment og pasientstyrking – et undervisningsopplegg*. Tidsskrift for Norks Lægeforening 13, 121, pp.164-8.
- Mellor, S., Mathieu, J.E. & Swim, J. K. (1994). *Cross-level analysis of the influence of local union structure on women's and men's union commitment*. Journal of Applied Psychology, 79(2), 203-210.
- Midtbø, T. (2007) *Regresjonsanalyse for samfunnsvitere*. Universitetsforlaget
- Nafstad, I.T., Midje, H.H., Torp, S., Syse, J. (2015). *Arbeidsmiljøets betydning for jobbengasjement og helse blant mellomledere i kommunal sektor*. [www.magma.no](http://www.magma.no)
- Näswall, K., Låstad, L., Vetting, T. S., Larsson, R., Richter, A. & Sverke, M. (2010). *Job insecurity from a gender perspective: Data collection and psychometric properties*. Report No 1, Stockholm: Department of Psychology, Stockholm University.
- Maslach, C., og Leiter, M.P. (1997) *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.
- Myers, D. (2000). *The funds, friends and faith of happy people*. American Psychologist, 55(1), 56-67.
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual - a step by step guide to data analysis using SPSS* (4th ed.). Hodder & Stoughton General Div.
- Pejtersen JH, Kristensen TS. (2009) *The development of the psychosocial work environment in Denmark from 1997 to 2005*. Scandinavian Journal of Work Environment & Health 2009;35(4):284-93.
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjørner, J. B. (2010). The second version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII). Scandinavian Journal of Public Health, 38(suppl 3), 8-24.
- Reijseger, G., Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., Taris, T.W. Van Beek, I. & Ouwenel, E. (2012). *Watching the paint dry: Initial validation of the Dutch Boredom Scale*. Manuscript under review

- Richardson, A.M. og Martinussen, M. (2008). *Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon? En undersøkelse av jobbengasjement i helse og omsorgsyrker*. Tidsskrift for Norsk Psykologforening, vol 45 (3)
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold* (2.utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2002). *Handbook of self-determination research*, Rochester, NY, US: University of Rochester Press.
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Agur, S., & Peiro, J.M. (2005). *Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate*. Journal of applied Psychology, 90(6), 1217-1227.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthopoulou, D. & Bakker, A.B. (2010). *Gain spirals of resources and work engagement*. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). New York: Psychology Press.
- Sandvik, A.M. (2014). *Hva påvirker direkte og myndiggjørende ledelse?* Publisert: 5/2014 s.(56-63) Magma Tidsskrift for Økonomi og Ledelse [www.magma.no](http://www.magma.no)
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout and a confirmative analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W.B., og Bakker, A.B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W.B. og Salanova, W. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. In S.W. Gilliland, D-D- Steiner & D-P. Skarlicki (Eds), *Research in Social Issues in Management: Managing Social and Ethical Issues in Organizations*. (pp. 135-177). Greenwich, CT: Information Age Publishers
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). *Workaholism, Burnout and work engagement: Three kind or three different kind employee well-being?* Applied Psychology, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Taris, T.W. (2009). *Being driven to work exceptionally hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan*. Cross-Cultural Research, 43(4), 320–348.

- Schaufeli, W.B. (2012). *Work engagement: What Do We Know and Where Do We Go?* Romanian Journal of Applied Psychology 2012, Vol. 14, No. 1,(3-10)
- Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S. & Jacobshagen, N. (2010). *Illegitimate Tasks and Counterproductive Work Behavior*. Applied Psychology: an International Review, 59(1),70-96.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihaly, M. (2000). *Positive psychology. An introduction*. American Psychologist, 55, 5-14.
- Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N. & Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress: Empirical validation of interventions*. American Psychologist, 60,410-421.
- Shirom, A. (2010). *Feeling energetic at work: On vigors` antecedents. I: Work engagement: A haadbook of essential theory and research (s.69-84)*. A.B.Bakker og M.P.Leiter (red). East Sussex, Psychology Press.
- Spreitzer, G.M. 1995a. *Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation*. Academy Of Management Journal, 38(5),1442-65.
- Srivastava, A., Bartol, K.M., Locke, E.A. (2006) *Empowering leadership i management teams: effekts on knowledge sharing, efficacy and performance*. Academy og Management Journal 49(6): 7-52.
- Stang, I. (2003). *Bemyndigelse, En innføring I begrepet «empowerment – tenkningens» relevans for ansatte i velferdsstaten*. I Hauge, H. A. & Mittelmark, M. B. Helsefremmende arbeid i en brytningstid, Fra monolog til dialog. Fagbokforlaget.
- Talseth S. (2000) *Selvhjelpsboken*. Sosial og Helsedepartementet, FRISAM.
- Thomassen, O.J. (2013) *Integritet som arbeidslivsfenomen*. Phd. Avhandling, Universitetet i Oslo, det Medisinske fakultet.
- Turner, N., Barling, J.,& Parks, J.M. (2002) *Positive Psychology at work*. I C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.) The Handbook og positive psychology. Oxford: Oxford University Press.
- Van Horn, P.S., Green, K.E. og Martinussen, M. (2007). *Survey response rates and survey administration in coounselling and chlinical psychology: A meta-analyses*. Submitted.
- Veierød, M. B. & Thelle, D. S. (2007). *Tverrsnittsstudier*. I P. Laake, A. Hjartåker, D. S. Thelle & M. B. Veierød (Red.), Epidemiologiske og kliniske forskningsmetoder (s. 235- 258). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Vifladt, E. & Hopen, L. (2004). *Helsepedagogikk. Samhandling om læring og mestring*. Oslo: NKLMS

Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2012 a). *Nærvær i seniorers arbeidsliv. Presentasjon av en kvalitativ studie*. Senter for seniorpolitikk.

Vogt, K., Jenny, G.J. & Bauer, G.F, (2013) *Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: Construct validity of a scale measuring work-related sense of coherence*. SA Journal of Industrial Psychology; Vol 39, No 1 (2013), 8 pages.

Wayne, J. H., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). *Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation*. Journal of Vocational Behavior, 64(1), 108-130.

WHO (1986) *Ottawa Charter for Health Promotion*, Geneva. World Health Organisation

Xantholoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E. & schaufeli, W.B. (2008). *Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants*. Journal of Occupational Health Psychology, 13(4), 345-356.

## Vedlegg 1

# Spørreskjema for sykepleiere ansatt på sykehjem

Denne spørreundersøkelsen er en del av min masteroppgave i helse og empowerment. Jeg garanterer full anonymitet for alle deltakere i undersøkelsen, ingen av svarene kan knyttes til person eller arbeidssted. Takk for at du tar deg tid til å delta i denne spørreundersøkelsen.

Det er 35 spørsmål i denne undersøkelsen.

### Personalia

Hvilket år ble du ansatt på dette sykehjemmet?

Vennligst angi en dato:

Hvilket år var du ferdig utdannet sykepleier?

Vennligst angi en dato:

Har du fullført videreutdanning og i tilfelle hvilken?

Vennligst skriv her:

Før opp videreutdanning, eller la feltet stå blankt.

**Har du deltatt på kurs som du mener har ført til økt engasjement?  
I tilfelle hvilke?**

Vennligst skriv her:

Fyll inn relevante kurs, eller la det stå tomt

## Sivilstatus:

Velg kun en av følgende:

- ☐ Gift
- ☐ Samboer
- ☐ Single

## Antall barn under 18 år som bor hjemme?

Velg kun en av følgende:

- ☐ 0      ☐ 1      ☐ 2      ☐ 3      ☐ 4      ☐ 5
- eller fler

## Brutto årsinntekt

Vennligst skriv her:

## Undersøkelse

### Autonomi

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg har tilstrekkelig innflytelse i mitt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal organisere arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det finnes rom for at jeg kan ta egne initiativ i jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retning jeg ønsker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
-------------	-------	-------------------------	------	------------

## Selvstendighet i oppgavegjennomføring

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg kan selv avgjøre når mine arbeidsoppgaver er fullførte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg vet når en oppgave er fullført	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er opp til meg å bedømme om jeg er ferdig med en oppgave	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Myndigjørende ledelse

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Min nærmeste leder oppmunttrer meg til å delta i viktige avgjørelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min nærmeste leder oppmunttrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min nærmeste leder bidrar til at jeg får utviklet mine ferdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Annerkjennelse

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt av ledelsen ved min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir respektert av ledelsen ved min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen ved min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Støtte fra nærmeste leder

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Min nærmeste leder lytter til meg når jeg har problemer med arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min nærmeste leder gir meg den hjelpen og støtten jeg trenger fra ham/henne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min nærmeste leder snakker med meg om hvor godt jeg utfører arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Kompetanseutvikling

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Det stilles krav til meg om å stadig utvikle min kompetanse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeidets karakter gjør at jeg må utvikle meg og tenke nytt hele tiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler press om stadig å måtte lære noe nytt for å kunne klare mine arbeidsoppgaver	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Samarbeid mellom kollegaer

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Avdelingen vår står samlet i sine anstrengelser for å nå sine prestasjonsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er fornøyd med min avdelings innsats for å nå målene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har store muligheter til å forbedre mine personlige prestasjoner i denne avdelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Felleskap mellom kolleger

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Det er god stemning mellom meg og mine kolleger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Det er et godt fellesskap mellom kollegaene i min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg opplever at jeg er en del av et fellesskap i min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Romslighet - sosialt ansvar

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Menn og kvinner blir behandlet som likeverdige ved min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er rom for ansatte med forskjellig etnisk bakgrunn og religion ved min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er rom for eldre medarbeidere ved min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er rom for ansatte med forskjellige sykdommer og funksjonshemminger ved min avdeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Sosialt klima

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Enig	Uenig
Konkurransorientert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppmuntrende og støttende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mistroisk og mistenksomt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avslappet og behagelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stivbeint og regelstyrt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Enig

Uenig

## Målklarhet

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Det er klart og tydelig uttalt hva som forventes av meg i mitt arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg synes målene for mitt arbeid er diffuse og uklare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Forbedringskultur

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Min avdeling utvikles hele tiden for å kunne møte de ansattes behov	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ved min avdeling er det ingen som hører på nye forslag og ideer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min avdeling er fleksibel og tilpasser seg hele tiden nye ideer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min avdeling er åpen og tilpasser seg forandringer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Min avdeling streber heller etter å beholde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Rettferdig ledelse

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Min nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min nærmeste leder behandler de ansatte rettferdig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min nærmeste leder behandler de ansatte upartisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ledelse og tillit

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Ledelsen stoler på at medarbeiderne gjør en god jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg kan stole på informasjon fra ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen skjuler viktig informasjon fra de ansatte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er mulig for de ansatte å uttrykke sine oppfatninger	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Ledelse og pålitelighet

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg kan forvente at ledelsen behandler meg konsekvent og forutsigbart	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen er pålitelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ledelsen opptrer alltid ærlig overfor meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har full tillit til ledelsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Illegitime arbeidsoppgaver

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg må utføre arbeidsoppgaver jeg mener bør gjøres av en annen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg må utføre arbeidsoppgaver som krever mer av meg enn det jeg synes er rimelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg må utføre arbeidsoppgaver som setter meg i ubehagelige situasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg må utføre arbeidsoppgaver som jeg mener det er urettferdig at jeg skal gjøre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Dysfunksjonell støtte

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
kombinerer dette med bebreidelser					
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men gjør dette motvillig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men forventer evig takknemlighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men ikke på en saklig måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men med bebreidende tone eller blick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men signaliserer at dette burde jeg ha klart selv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Personkonflikter

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Min jobb blir mer komplisert på grunn av maktkamp og revirtenking på avdelingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intriger på min avdeling forsurer arbeidsmiljøet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er mye spenninger på avdelingen på grunn av prestisje og personlige konflikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Rollekonflikter

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:



	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg må ofte gjøre ting jeg mener burde vært gjort annerledes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben min inneholder oppgaver som er i strid med mine personlige verdier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Tidspress

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg har tilstrekkelig med tid til å gjøre det som forventes av meg i jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det skjer ganske ofte at jeg må jobbe under sterkt tidspress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har ofte mye å gjøre på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Mening i jobben

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Mine arbeidsoppgaver er meningsfylte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Jobbengasjement

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg er full av energi på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler meg sterk og energisk når jeg arbeider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er entusiastisk i jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når jeg står opp om morgenen, har jeg lyst til å gå på jobb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir inspirert av jobben min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er stolt av arbeidet jeg gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er oppslukt av arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Arbeid - hjem

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Mine arbeidsoppgaver på jobb gjør det letter å takle personlige og praktiske problemer hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mine oppgaver på jobb gjør meg til en mer interessant person hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å ha en god dag på jobben gjør meg lettere å være sammen med når jeg kommer hjem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ferdigheter jeg utvikler på jobb kommer til nytte hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg forteller med glede om min arbeidsplass til andre mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg opplever at min arbeidsplass har stor betydning for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Arbeidsavhengighet

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Svært uenig	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Svært enig
Jeg er travel og konkurrerer ofte mot klokka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg tar meg selv i arbeide etter at kollegene mine har gitt seg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er travel og har mange jern i ilden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg bruker mer av fritiden min på jobben enn på familie, venner, hobbyer eller andre fritidsaktiviteter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er viktig for meg å arbeide mye, selv når jeg ikke har glede av det jeg holder på med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg føler at det er noe i meg som driver meg til å arbeide hardt/mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får skyldfølelse når jeg tar meg fri fra arbeidet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har vansker med å slappe av når jeg ikke arbeider	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jobb - Helse

Hvordan opplever du din nåværende jobb og arbeidssituasjon generelt?\*

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

[illegible]

	1	2	3	4	5	6	7
Ranger fra 1 Kontrollerbar til 7 Ukontrollerbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ranger fra 1 Ikke givende til 7 Givende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ranger fra 1 Forutsigelig til 7 Uforutsigelig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Avslutning

Hvilken type sykehjem er du ansatt ved?

Velg kun en av følgende:

☐ Privat

☐ Kommunalt

## Jobb og helse

Vennligst velg passende svar til hvert alternativ:

	Ja	Nei
Jobben påvirker helsen min på en positiv måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jobben påvirker helsen min på en negativ måte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Kommentar

Vennligst skriv her:

Har du noen kommentarer til slutt? Du kan bruke baksiden av arket

## Vedlegg 2

Lån meg 10 minutter av din tid  
Vi vil finne ut hva som bidrar til jobbengasjement hos deg og dine  
kollegaer

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

### **Bakgrunn og formål**

Etter mange år som sykepleier i eldreomsorgen har flere emner pirret min nysgjerrighet, hva gjør at noen blir i jobben år etter år, men andre ikke kan komme seg fort nok derfra? Hva gir deg engasjement, og hva hindrer ditt engasjement? Hva driver deg eller holder deg tilbake i jobben? Hvordan virker dette inn på din helse?

Hensikten med denne studien er å gi mulige forklaringer på engasjement, og på hva som kan være sammenheng mellom å ha engasjement eller ikke i jobben. Kan vi sammen skape endringer i eldreomsorgen? Studiet vil sammenligne private og kommunale sykehjem for å se om det er forskjeller.

### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Dette er et spørreskjema som besvares på data. Det er kun jeg og mine veiledere ved Høgskolen i Oslo og Akershus som har tilgang til svarene på undersøkelsen.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.mai 2015.

Ved ferdigstilling av masteroppgaven vil alt bakgrunnsmateriale, svar fra spørreundersøkelsen bli slettet/destruert.

### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

- Katrine Halland Frøystein på telefon 94862911 eller [katrine@riktig.no](mailto:katrine@riktig.no)

Mine veiledere ved Høgskolen i Oslo og Akershus kan kontaktes

- Pål Joranger, e-post: [paal.joranger@hioa.no](mailto:paal.joranger@hioa.no) og tlf: 922 93 776
- Ann Karin Valle, e-post: [annkarin.valle@hioa.no](mailto:annkarin.valle@hioa.no)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

### **Samtykke til deltakelse i studien**

Når du starter spørreundersøkelsen ved å trykke på linken under regnes dette som samtykke for deltakelse i studien.

Din deltakelse er viktig for denne spennende studien og jeg håper du setter av tid til å delta.

<http://master.riktig.no/lime/index.php/355317/lang-nb>

## Vedlegg 3

### Vedlegg Deskriptive analyser av alle variabler

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Variance
Variabler	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
[Konkurransorientert] Sosialt klima	80	1	2	1.66	.476	.226
[Oppmuntrende og støttende] Sosialt klima	80	1	2	1.15	.359	.129
[Mistroisk og mistenksomt] Sosialt klima	80	1	2	1.81	.393	.154
[Avslappet og behagelig] Sosialt klima	80	1	2	1.31	.466	.218
[Stivbeint og regelstyrt] Sosialt klima	80	1	2	1.71	.455	.207
autonomi	80	1.00	5.00	3.7063	.67830	.460
selvstendighet	81	2.00	5.00	3.6872	.63976	.409
empowerment	81	1.33	5.00	3.6461	.97660	.954
anerkjennelse	81	1.67	5.00	3.8477	.81828	.670
lederstøtte	81	1.33	5.00	3.7737	.82129	.675
kompetanseutvikling	81	1.00	5.00	3.4568	.75359	.568
samarbeid	81	1.33	5.00	3.5226	.73208	.536
fellesskap	81	2.00	5.00	4.1481	.64765	.419
romslighet	81	3.00	5.00	4.0772	.57370	.329
målklarhet	81	2.33	4.00	3.4650	.35621	.127
forberingskultur	80	2.20	4.20	3.1450	.43397	.188
ressurser	81	1.00	5.00	3.5514	.76949	.592
rettferdigledelse	81	1.00	5.00	3.5514	.76949	.592
ledelseogtillitt	81	2.25	4.25	3.4383	.39237	.154
pålitelighet	81	1.25	5.00	3.5123	.80419	.647
illegitimearbeidsoppgaver	81	1.00	5.00	2.9475	.82131	.675
dysfunksjoellstøtte	80	1.00	4.17	2.2833	.81882	.670
personkonflikter	81	1.00	5.00	2.5185	.93986	.883
rollekonflikter	79	1.00	4.75	2.6741	.71427	.510
tidspress	81	2.33	5.00	3.4774	.41813	.175
jobbmening	81	2.67	5.00	4.2016	.54436	.296
engasjement	81	2.00	5.00	3.6818	.56266	.317
arbeidshjemfasilitering	81	1.25	4.50	3.2006	.67941	.462
arbeidshjemkonflikt	81	1.00	5.00	3.3765	.84421	.713
tilknytning	81	2.00	5.00	3.6996	.64894	.421
helse	80	1.00	4.00	2.6568	.79279	.629
arbeidsavhengighet	80	1.00	4.38	2.8766	.66724	.445

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
Autonomi	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic



Jeg har tilstrekkelig innflytelse i mitt arbeid	80	4	1	5	3.60	.102	.908	.825
Jeg kan selv bestemme hvordan jeg skal organisere arbeidet mitt	81	4	1	5	3.77	.093	.841	.707
Det finnes rom for at jeg kan ta egne initiativ i jobben min	81	4	1	5	4.02	.086	.774	.599
Jeg styrer selv min arbeidssituasjon i den retning jeg ønsker	81	4	1	5	3.42	.096	.864	.747
Valid N (listwise)	80							

#### Descriptive Statistics

Selvstendighet i oppgavegjennomføring	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Jeg kan selv avgjøre når mine arbeidsoppgaver er fullførte	81	4	1	5	3.35	.110	.989	.979
Jeg vet når en oppgave er fullført	81	3	2	5	4.22	.061	.548	.300
Det er opp til meg å bedømme om jeg er ferdig med en oppgave	81	4	1	5	3.49	.100	.896	.803
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

Myndiggjørende ledelse, empowerment	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å delta i viktige avgjørelser	81	4	1	5	3.64	.118	1.064	1.133

Min nærmeste leder bidrar til at jeg får utviklet mine ferdigheter	81	4	1	5	3.62	.115	1.032	1.064
Min nærmeste leder oppmuntrer meg til å si fra når jeg har en annen mening	81	4	1	5	3.68	.115	1.035	1.071
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

Anererkjennelse	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Mitt arbeid blir anerkjent og verdsatt av ledelsen ved min avdeling	81	4	1	5	3.73	.107	.962	.925
Jeg blir respektert av ledelsen ved min avdeling	81	3	2	5	3.96	.085	.766	.586
Jeg blir behandlet rettferdig av ledelsen ved min avdeling	81	4	1	5	3.85	.101	.910	.828
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

Støtte fra nærmeste leder	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Min nærmeste leder lytter til meg når jeg har problemer med arbeidet	81	4	1	5	4.07	.086	.771	.594
Min nærmeste leder gir meg den hjelpen og støtten jeg trenger fra ham/henne	81	4	1	5	3.70	.110	.993	.986

Min nærmeste leder snakker med meg om hvor godt jeg utfører arbeidet mitt	81	4	1	5	3.54	.114	1.025	1.051
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kompetanseutvikling								
Det stilles krav til meg om å stadig utvikle min kompetanse	81	4	1	5	3.46	.107	.962	.926
Arbeidets karakter gjør at jeg må utvikle meg og tenke nytt hele tiden	81	4	1	5	3.77	.085	.763	.582
Jeg føler press om stadig å måtte lære noe nytt for å kunne klare mine arbeidsoppgaver	81	4	1	5	3.15	.117	1.050	1.103
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Ressuser sosialt								
Avdelingen vår står samlet i sine anstrengelser for å nå sine prestasjonsmål	81	3	2	5	3.51	.086	.777	.603
Jeg er fornøyd med min avdelings innsats for å nå målene	81	4	1	5	3.53	.088	.792	.627
Jeg har store muligheter til å forbedre mine personlige prestasjoner i denne avdelingen	81	3	2	5	3.58	.078	.705	.497

Valid N (listwise)	81							
--------------------	----	--	--	--	--	--	--	--

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Felleskap								
Det er god stemning mellom meg og mine kolleger	81	3	2	5	4.28	.071	.637	.406
Det er et godt fellesskap mellom kollegaene i min avdeling	81	4	1	5	3.98	.091	.821	.674
Jeg opplever at jeg er en del av et fellesskap i min avdeling	81	3	2	5	4.19	.086	.776	.603
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Romslighet, sosialt ansvar								
Det er rom for ansatte med forskjellig etnisk bakgrunn og religion ved min avdeling	81	3	2	5	4.37	.067	.601	.361
Det er rom for eldre medarbeidere ved min avdeling	81	3	2	5	4.16	.083	.749	.561
Det er rom for ansatte med forskjellige sykdommer og funksjonshemminger ved min avdeling	81	4	1	5	3.54	.107	.962	.926
Valid N (listwise)	81							

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
Sosialt klima	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Konkurranseorientert	80	1	1	2	1.66	.053	.476	.226
Oppmuntrende og støttende	80	1	1	2	1.15	.040	.359	.129
Mistroisk og mistenksomt	80	1	1	2	1.81	.044	.393	.154
Avslappet og behagelig	80	1	1	2	1.31	.052	.466	.218
Stivbeint og regelstyrt	80	1	1	2	1.71	.051	.455	.207
Valid N (listwise)	80							

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
Måklarhet	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Det er klart og tydelig uttalt hva som forventes av meg i mitt arbeid	81	3	2	5	3.86	.080	.720	.519
Jeg har en klar oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver som inngår i mitt arbeidsområde	81	3	2	5	4.06	.067	.599	.359
Jeg synes målene for mitt arbeid er diffuse og uklare	81	3	1	4	2.47	.093	.838	.702
Valid N (listwise)	81							

### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
Forbedringskultur	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic

Min avdeling utvikles hele tiden for å kunne møte de ansattes behov	81	4	1	5	3.35	.103	.924	.854
Ved min avdeling er det ingen som hører på nye forslag og ideer	81	4	1	5	2.22	.093	.837	.700
Min avdeling er fleksibel og tilpasser seg hele tiden nye ideer	81	4	1	5	3.49	.093	.839	.703
Min avdeling er åpen og tilpasser seg forandringer	81	3	2	5	3.56	.084	.758	.575
Min avdeling streber heller etter å beholde «status quo»	80	4	1	5	3.11	.083	.746	.557
Valid N (listwise)	80							

#### Descriptive Statistics

Nærmeste leder, rettferdig leder	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Min nærmeste leder fordeler arbeidsoppgaver rettferdig	81	4	1	5	3.59	.094	.848	.719
Min nærmeste leder behandler de ansatte rettferdig	81	4	1	5	3.62	.096	.860	.739
Min nærmeste leder behandler de ansatte upartisk	81	4	1	5	3.44	.110	.987	.975
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

Ledelse og tillitt	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic

Ledelsen stoler på at medarbeiderne gjør en god jobb	81	4	1	5	3.67	.090	.806	.650
Jeg kan stole på informasjon fra ledelsen	81	4	1	5	3.65	.096	.868	.754
Ledelsen skjuler viktig informasjon fra de ansatte	81	4	1	5	2.72	.116	1.040	1.081
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

Ledelse og pålitelighet	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Jeg kan forvente at ledelsen behandler meg konsekvent og forutsigbart	81	4	1	5	3.63	.089	.798	.636
Ledelsen er pålitelig	81	4	1	5	3.56	.095	.851	.725
Ledelsen opptreer alltid ærlig overfor meg	81	4	1	5	3.52	.095	.853	.728
Jeg har full tillit til ledelsen	81	4	1	5	3.35	.114	1.027	1.054
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

Illegitime arbeidsoppgaver	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Jeg må utføre arbeidsoppgaver jeg mener bør gjøres av en annen	81	4	1	5	3.35	.117	1.051	1.104

Jeg må utføre arbeidsoppgaver som krever mer av meg enn det jeg synes er rimelig	81	4	1	5	2.86	.105	.945	.894
Jeg må utføre arbeidsoppgaver som setter meg i ubehagelige situasjoner	81	4	1	5	2.86	.114	1.022	1.044
Jeg må utføre arbeidsoppgaver som jeg mener det er urettferdig at jeg skal gjøre	81	4	1	5	2.72	.118	1.063	1.131
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
Dysfunksjonell støtte	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men kombinerer dette med bebreidelser	80	4	1	5	2.31	.103	.922	.850
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men gjør dette motvillig	81	4	1	5	2.32	.102	.920	.846
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men forventer evig takknemlighet	81	3	1	4	2.17	.096	.863	.745
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men ikke på en saklig måte	81	3	1	4	2.20	.094	.843	.710



Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men med bebreidende tone eller blikk	81	3	1	4	2.27	.102	.922	.850
Det hender at noen ved min avdeling hjelper meg i en vanskelig situasjon, men signaliserer at dette burde jeg ha klart selv	81	4	1	5	2.43	.119	1.072	1.148
Valid N (listwise)	80							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
personkonflikter								
Min jobb blir mer komplisert på grunn av maktkamp og revirtenking på avdelingen	81	4	1	5	2.49	.117	1.050	1.103
Intriger på min avdeling forsurer arbeidsmiljøet	81	4	1	5	2.67	.125	1.129	1.275
Det er mye spenninger på avdelingen på grunn av prestisje og personlige konflikter	81	4	1	5	2.40	.113	1.021	1.042
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
rollekonflikt								
Jeg må ofte gjøre ting jeg mener burde vært gjort annerledes	81	4	1	5	2.80	.095	.858	.735

Jeg får ofte oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å fullføre dem	80	4	1	5	2.90	.115	1.026	1.053
Jeg mottar ofte motstridende forespørsler fra to eller flere personer	80	4	1	5	2.63	.107	.960	.921
Jobben min inneholder oppgaver som er i strid med mine personlige verdier	79	4	1	5	2.38	.112	.991	.982
Valid N (listwise)	79							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
<b>Tidspress</b>								
Jeg har tilstrekkelig med tid til å gjøre det som forventes av meg i jobben	81	4	1	5	2.51	.129	1.163	1.353
Det skjer ganske ofte at jeg må jobbe under sterkt tidspress	81	4	1	5	3.83	.105	.946	.895
Jeg har ofte mye å gjøre på jobb	81	4	1	5	4.10	.089	.800	.640
Valid N (listwise)	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
<b>Mening i jobben</b>								
Mine arbeidsoppgaver er meningsfylte	81	3	2	5	4.10	.069	.625	.390
Jeg føler at arbeidet jeg gjør er viktig	81	2	3	5	4.35	.064	.574	.329
Jeg føler meg motivert og engasjert i arbeidet mitt	81	3	2	5	4.16	.069	.622	.386

Valid N (listwise)	81							
--------------------	----	--	--	--	--	--	--	--

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Engasjement								
Jeg er full av energi på jobb	81	3	2	5	3.68	.091	.819	.671
Jeg føler meg sterk og energisk når jeg arbeider	81	3	2	5	3.72	.086	.778	.606
Jeg er entusiastisk i jobben min	81	3	2	5	3.91	.077	.693	.480
Når jeg står opp om morgenen, har jeg lyst til å gå på jobb	81	4	1	5	3.72	.095	.855	.731
Jeg blir inspirert av jobben min	81	4	1	5	3.70	.089	.798	.636
Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt	81	3	2	5	3.90	.067	.604	.365
Jeg er stolt av arbeidet jeg gjør	81	3	2	5	4.21	.067	.607	.368
[Jeg er oppslukt av arbeidet mitt]	81	4	1	5	3.30	.112	1.006	1.011
Jobbengasjement								
[Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt]	81	4	1	5	3.00	.098	.880	.775
Jobbengasjement								
Valid N	81							

#### Descriptive Statistics

Arbeid hjem fasilitering	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic

Mine arbeidsoppgaver på jobb gjør det lettere å takle personlige og praktiske problemer hjemme	81	3	1	4	2.80	.102	.914	.835
Mine oppgaver på jobb gjør meg til en mer interessant person hjemme	81	3	1	4	2.79	.111	.996	.993
Å ha en god dag på jobben gjør meg lettere å være sammen med når jeg kommer hjem	81	4	1	5	3.85	.091	.823	.678
Ferdigheter jeg utvikler på jobb kommer til nytte hjemme	81	4	1	5	3.36	.093	.841	.708
Valid N	81							

#### Descriptive Statistics

Arbeid hjem konflikt	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Jobben gjør at jeg har mindre overskudd til aktiviteter hjemme	81	4	1	5	3.51	.119	1.074	1.153
Stress på jobben gjør meg irritabel hjemme	81	4	1	5	3.47	.108	.976	.952
Jobben gjør meg for trøtt til å gjøre ting som trenger min oppmerksomhet hjemme	81	4	1	5	3.36	.113	1.016	1.033
Bekymringer eller problemer på jobben distraherer meg hjemme	81	4	1	5	3.17	.116	1.046	1.095
Valid N	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
Tilknytning	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Jeg forteller med glede om min arbeidsplass til andre mennesker	81	4	1	5	3.54	.099	.895	.801
Jeg vil kunne anbefale en god venn å søke stilling på min arbeidsplass	81	4	1	5	3.67	.091	.822	.675
Jeg opplever at min arbeidsplass har stor betydning for meg	81	3	2	5	3.89	.079	.707	.500
Valid N	81							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
arbeidsavhengighet	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Jeg er travel og konkurrerer ofte mot klokka	80	4	1	5	3.67	.109	.978	.956
Jeg tar meg selv i arbeide etter at kollegene mine har gitt seg	80	4	1	5	3.39	.128	1.142	1.304
Jeg er travel og har mange jern i ilden	80	4	1	5	3.74	.100	.896	.804
Jeg bruker mer av fritiden min på jobben enn på familie, venner, hobbyer eller andre fritidsaktiviteter	80	4	1	5	2.46	.129	1.158	1.340
Det er viktig for meg å arbeide mye, selv når jeg ikke har glede av det jeg holder på med	80	4	1	5	2.24	.099	.889	.791
Jeg føler at det er noe i meg som driver meg til å arbeide hardt/mye	80	4	1	5	3.01	.117	1.049	1.101

Jeg får skyldfølelse når jeg tar meg fri fra arbeidet	80	4	1	5	2.40	.137	1.228	1.509
Jeg har vansker med å slappe av når jeg ikke arbeider	80	4	1	5	2.10	.115	1.026	1.053
Valid N	80							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Work-soc								
1 Håndterlig til 7 Uhåndterlig	80	4	1	5	2.66	.164	1.466	2.150
1 Meningsløs til 7 Meningsfull]	81	6	1	7	5.51	.165	1.484	2.203
1 Strukturert til 7 Ustrukturert	81	6	1	7	3.07	.162	1.456	2.119
1 Lett å påvirke til 7 Upåvirkelig	81	6	1	7	3.23	.142	1.277	1.632
1 Betydningsløs til 7 Betydningsfull	81	5	2	7	5.40	.137	1.232	1.517
1 Oversiktlig til 7 Uoversiktlig	81	4	1	5	3.16	.147	1.327	1.761
1 Kontrollerbar til 7 Ukontrollerbar	81	4	1	5	3.04	.141	1.269	1.611
1 Ikke givende til 7 Givende	81	5	2	7	5.12	.156	1.400	1.960
1 Forutsigelig til 7 Uforutsigelig	81	6	1	7	3.36	.155	1.399	1.958
Valid N	80							

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Helse								

Jobben påvirker helsen min på en positiv måte	81	1	1	2	1.33	.053	.474	.225
Jobben påvirker helsen min på en negativ måte	81	1	1	2	1.56	.056	.500	.250
Valid N	81							

## Vedlegg 4

		engasjem ent	empowerm ent	lederstø tte	personkonfli kter	rollekonfli kter	tidspre ss	jobbmeni ng	hels e
engasjemen t	Pearson Correlati on	1	.270*	.353**	-.184	-.129	.124	.706**	-. .41 7**
	Sig. (2- tailed)		.015	.001	.100	.258	.268	.000	.00 0
	N	81	81	81	81	79	81	81	80
empowerme nt	Pearson Correlati on	.270*	1	.702**	-.085	-.327**	-.064	.086	-. .47 5**
	Sig. (2- tailed)	.015		.000	.450	.003	.570	.444	.00 0
	N	81	81	81	81	79	81	81	80
lederstøtte	Pearson Correlati on	.353**	.702**	1	-.184	-.254*	.031	.262*	-. .42 9**
	Sig. (2- tailed)	.001	.000		.099	.024	.781	.018	.00 0
	N	81	81	81	81	79	81	81	80
personkonfli kter	Pearson Correlati on	-.184	-.085	-.184	1	.498**	.189	.073	.13 7
	Sig. (2- tailed)	.100	.450	.099		.000	.091	.519	.22 5
	N	81	81	81	81	79	81	81	80
rollekonflikte r	Pearson Correlati on	-.129	-.327**	-.254*	.498**	1	.341**	.016	.32 8**
	Sig. (2- tailed)	.258	.003	.024	.000		.002	.888	.00 3
	N	79	79	79	79	79	79	79	78



tidspress	Pearson								
	Correlati	.124	-.064	.031	.189	.341**	1	.158	.14
	on								2
	Sig. (2-	.268	.570	.781	.091	.002		.160	.20
	tailed)								9
	N	81	81	81	81	79	81	81	80
jobbmening	Pearson								-
	Correlati	.706**	.086	.262*	.073	.016	.158	1	.35
	on								3**
	Sig. (2-	.000	.444	.018	.519	.888	.160		.00
	tailed)								1
	N	81	81	81	81	79	81	81	80
	Sig. (2-	.372	.904	.920	.023	.099	.116	.352	.73
	tailed)								1
	N	76	76	76	76	75	76	76	75
helse	Pearson								
	Correlati	-.417**	-.475**	-.429**	.137	.328**	.142	-.353**	1
	on								
	Sig. (2-	.000	.000	.000	.225	.003	.209	.001	
	tailed)								
	N	80	80	80	80	78	80	80	80